

**PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA
YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL
MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:

ANGGER SETIA BUDI

NPM. 1241030062

Jurusan : Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA
YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL
MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh

**ANGGER SETIA BUDI
NPM. 1241030062**

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Jasmadi, M.Ag

Pembimbing II : Hj. Rini Setiawati, S.Ag. M.Sos.I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK
PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA
YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL
MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Angger Setia Budi

Peran pemimpin, yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Peran pemimpin adalah cara seseorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Peran pemimpin pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai performance management adalah tentang bagaimana mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja dengan menciptakan visi dan misi bersama untuk mencapai tujuan kedepannya hal ini sangatlah dibutuhkan agar implementasi manajemen kinerja dapat berjalan dengan baik oleh para pengurus, diberikannya pemahaman tentang tujuan organisasi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi juga perlu diperhatikan, Karena kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil dari tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah merupakan sebuah lembaga keuangan mikro syariah yang notabene adalah lembaga keuangan asset umat dengan prinsip operasionalnya mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Peran pemimpin dan manajemen kinerja berjalan dengan baik maka sudah pasti terdapat kemajuan dalam pelaksanaan mewujudkan visi dan misi lembaga. Maka jelaslah bahwa masalah peran pemimpin dan manajemen kinerja bagi suatu lembaga keuangan sangatlah penting, sebab hal tersebut merupakan salah satu penentuan tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu Bagaimana peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung? Metode yang digunakan penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yang jadi objek penelitian ini adalah karyawan dari Lembaga Koperasi Syariah,

pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling yaitu memilih sekelompok subyek yang didasari atas pembagian tugas sesuai dengan bidangnya, sampel yang berjumlah 6 orang terdiri dari 1 manajer, 1 kadv operasional dan keuangan, 1 account officer, 1 teller, 1 supervisor, 1 ob. Selain itu penulis menggunakan metode interview, observasi, dan dokumentasi. Dalam pelaksanaan peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung di laksanakan berjalan dengan cukup baik dalam penerapan kedisiplinan, kekompakkan kerja dalam team. Meski masih ada sebagian karyawan yang masih sulit di atur atau di bina.

Penulis dapat menyimpulkan tentang Fungsi Peran Pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung berjalan dengan cukup baik.

Kata kunci : peran pemimpin dan manajemen kinerja





KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarama Bandar Lampung 35131

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung

Nama : Angger Setia Budi

NPM : 1241030062

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakulta : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

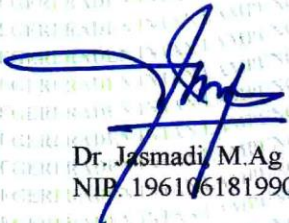
MENYETUJUI


Telah diperiksa dan dikoreksi oleh Pembimbing I dan II. Maka untuk itu, Pembimbing I dan II menyetujui untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Jasmadi M. Ag
NIP. 196106181990031003


Hj. Rini Setiawati, S. Ag, M. Sos. I
NIP. 197209211998032002

Ketua Jurusan,

Manajemen Dakwah


Hj. Suslina Sanjaya, S. Ag., M. Ag

NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarama Bandar Lampung 35131

PENGESAHAN

**Judul Skripsi : PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN
MANAJEMEN KINERJA YANG BERKUALITAS DI
KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL
MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG**

Nama : Angger Setia Budi

NPM : 1241030062

Jurusan : Manajemen Dakwah

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
pada hari/tanggal: kamis, 12 juli 2018

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Bambang Budiwiranto, Ph.D (.....)

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....)

Penguji I : Faizal, S.Ag, M.Ag (.....)

Penguji II : Dr. Jasmadi, M.Ag (.....)

MENGETAHUI

Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi



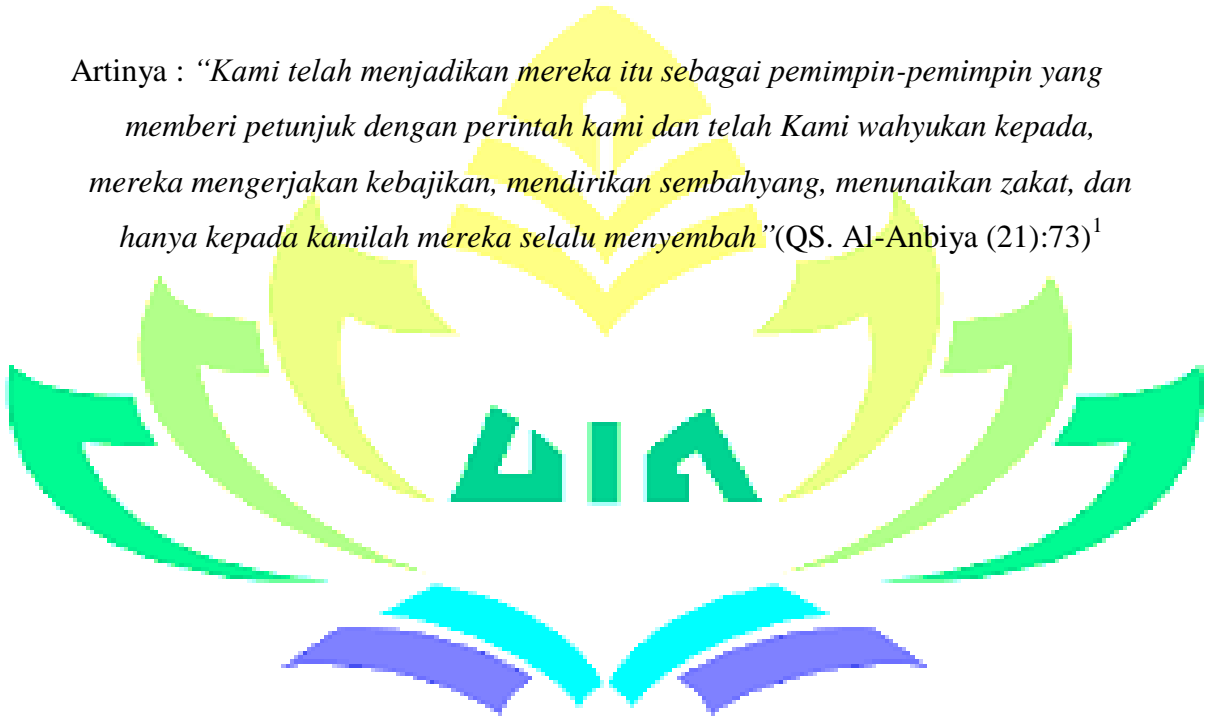
Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
NIP.19610491990031002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ

وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”(QS. Al-Anbiya (21):73)¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV Mahkota, 1996),h. 328

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Segalanya, Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'at nya di yaumul kiamah kelak, Penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Mukson Wiji (Alm) dan Ibunda Masyunara (Alm) yang telah mencurahkan rasa kasih sayangnya serta jerih payahnya atas keberadaanku dimuka bumi serta semoga kedua orangtuaku ditempatkan ditempat yang paling mulia disurgaNya.
2. Kepada Kakak ku Eka Wahyuningsih dan Abangku Ikhwanuddin yang sepeninggal ibundaku tercinta pada tahun 2002 mengasuhku,merawatku sampai detik ini selalu menyayangiku semoga Allah Swt memberikan rahmatnya serta semoga diberikan kesehatan.
3. Kawan-Kawan Seperjuangan HMI Komisariat Dakwah Cabang Bandar Lampung terimakasih atas bimbingannya di saat penulis sedang berproses di HMI Komisariat Dakwah Kanda; MA. Silmi, Prananda Dwi Marta, Saeb Nurhadi, Deni Saputra, Deden Cahyono, Agus Sutrisno semoga Allah Swt memberikan kejayaan kepada himpunan khususnya Komisariat Dakwah

4. Saudara saudaraku UKM PENCAK SILAT UIN Raden Intan Lampung yang selalu mengawal pengkaderan demi berjalannya roda organisasi semoga pengabdianya diberikan ganjaran yang baik dari Allah Swt.
5. Dosen Pembimbing I Dr. Jasmadi, M.Ag dan Dosen Pembimbing II Hj Rini Setiawati, S.ag, M, Sos, i yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan dari awal penyusunan skripsi ini hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Ibu Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag dan Sekretaris Jurusan Bapak Husaini, MT yang telah mengurus segala urusan menyangkut penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan MD, PMI, KPI angkatan 2012, khususnya jurusan MD A (Akhmad Saifullah, Ramdan, Anggih, Ika Nurhanifah, Jami Atus Sholeha, Karlina Frasiska, Laila Sofiyana, M.Triyogo HFA, Miftahul Khoiriah, Misbakhul Munir, Muhammad Syafaat Habib, Nur Khusaini, Nurul Elisa, Rizki Vilansyah, Robiatul Ahdawiyah, Rohayah, Rudi Antoro, Siti Patimah, Wisnu Agung Yusraini dan Zainal Abidin). terima kasih atas dukungan dan motivasinya untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan telah bersama-sama berjuang dalam menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung tercinta ini.
8. Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK) UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakan pandangan dan pemikiranku.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kacamarga pada tanggal 18 Desember 1993, anak ketiga dari 3 bersaudara dari Ayahanda Mukson Wiji (Alm) , Ibunda Masyunara (Alm) Pendidikan penulis berawal di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 kacamarga ,cukuh balak,tanggamus pada tahun 2001 dan lulus pada tahun 2006, kemudian Penulis melanjutkan pendidikan SMP PGRI 1 Cukuh balak sekolah yang bersetandarkan Swasta dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2009. Setelah Penulis menyelesaikan pendidikan SMP kemudian melanjutkan sekolah MAN 1 Pringsewu pada tahun 2009-2012, pada tahun 2012 Penulis melanjutkan pendidikannya pada Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di Jurusan Manajemen Dakwah (MD). Selama Penulis di jenjang pendidikan Perguruan Tinggi, Penulis aktif di Organisasi Ekstra dan Intra Kampus yaitu Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Dakwah Sebagai Departemen Litbang (2013-2014) hingga Wakil Sekretaris Bidang PPPA(2015-2016), UKM Pencak Silat sebagai pengurus (2015-2016)

Bandar Lampung, 2018

Yang membuat,

Angger Setia Budi
NPM.1241030062

KATA PENGANTAR

Assalaamu 'alaikum Warohmatullaahi Wabarokaatuh

Segala puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk dan limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG (Studi kasus pada Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung)**

Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat dan seluruh umat yang selalu mengikuti ajaran agamanya.

Penyusunan skripsi ini di maksudkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang telah di berikan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag., selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Jasmadi, M.Ag selaku pembimbing I dan Hj. Rini Setiawati, S.Ag, M.Sos.I selaku pembimbing II , berkat bimbingan dan arahan beliaulah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag dan sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Bapak M. Husaini, MT.

5. Bapak dan Ibu Dosen maupun Karyawan seluruh civitas akademik Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
6. Seluruh Petugas Perpustakaan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung serta Petugas Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung.
7. Pimpinan dan Pengurus Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung yang telah bersedia menerima penulis untuk meneliti semoga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung menjadi pusat koperasi syariah terdepan dalam syiar Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis banyak menemui kesulitan-kesulitan, akan tetapi *Alhamdulillah* atas hidayah dan karunia Allah SWT kemudian dengan bimbingan dan saran dari berbagai pihak terutama dosen pembimbing Utama Bapak Dr. Jasmadi, M.Ag Dosen Pembimbing Dua Ibu Hj. Rini Setiawati, S.Ag. M.SOS.i. dan segenap teman-teman yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, hingga akhirnya dapat terselesaikan dengan baik.

Akhir kata, Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca, Penulis sangat harapkan demi perbaikan skripsi ini di masa mendatang. Dan semoga dapat memberikan manfaat bagi kita semua, *Amien ya Robbal 'alamien*.

Wassalaamu 'alaikum Warohmatullaahi Wabarokaatuh

*Bandar Lampung,
Penulis*

Angger Setia Budi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul	5
C. Latar Belakang Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Metode penelitian.....	13
G. Metode Pengumpulan Data.....	16
H. Analisis Data	19
I. Tinjauan Pustaka	19
BAB II : PEMIMPIN DAN MANAJEMEN KINERJA BERKUALITAS	
A. Pemimpin	22
1. Pengertian Pemimpin.....	23

2. Tugas Pemimpin.....	24
3. Ciri-ciri Pemimpin.....	26
4. Peran pemimpin.....	26
B. Manajemen Kinerja Berkualitas	28
1. Pengertian Manajemen Kinerja.....	28
2. Manajemen Kinerja di Perlukan.....	29
3. Model Manajemen Kinerja	31
4. Tahap-tahap Manajemen Kinerja.....	38
5. Kriteria Keberhasilan Manajemen Kinerja	46
6. Tantangan Manajemen Kinerja.....	40

BAB III : GAMBARAN UMUM KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG

A. Profil Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung	49
1. Sejarah Berdirinya Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung	49
2. Struktur Organisasi	50
3. Fasilitas kantor Sekretariat Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung	51
4. Visi, Misi dan Tujuan Umum Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung	52
5. Produk Pembiayaan Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung	55
B. Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas	56
1. Membuat Program Kerja	58
2. Manajer Sebagai Motivator Karyawan	58

C. Pelaksanaan Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas	59
1. Perencanaan Kinerja	59
2. Pengorganisasian	60
3. Pengontrolan	63
4. Penggerakkan.....	65
5. Evaluasi Kinerja.....	68

BAB IV : PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG

Peran Pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.....	70
1. Perencanaan kinerja	73
2. Pelaksanaan kinerja	73
3. Review kinerja	73
4. Evaluasi kinerja.....	73
5. Perbaikan kinerja.....	74

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA	77
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	78
----------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Informen

Lampiran II Pedoman Wawancara

Lampiran III Pedoman Observasi

Lampiran IV Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung Tentang Penetapan Judul dan Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Semester ... TA. 2015/2016

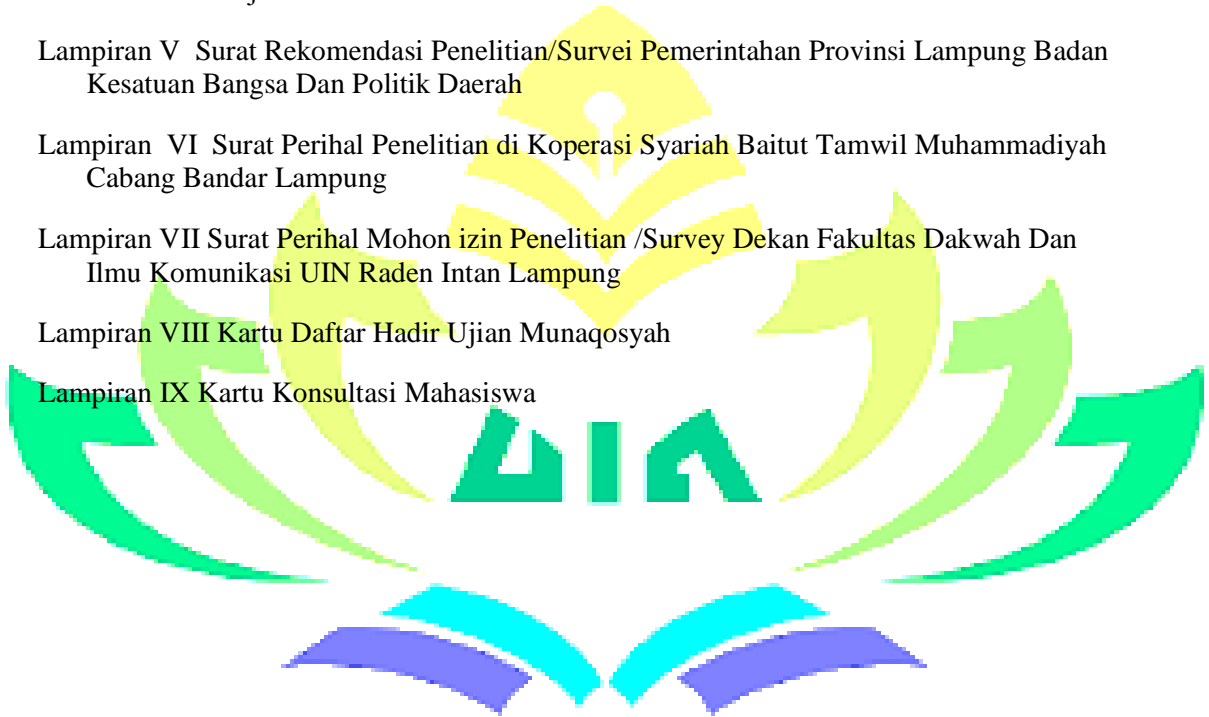
Lampiran V Surat Rekomendasi Penelitian/Survei Pemerintahan Provinsi Lampung Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah

Lampiran VI Surat Perihal Penelitian di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung

Lampiran VII Surat Perihal Mohon izin Penelitian /Survey Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Lampiran VIII Kartu Daftar Hadir Ujian Munaqosyah

Lampiran IX Kartu Konsultasi Mahasiswa



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami isi skripsi ini, perlu kiranya di buat suatu penegasan judul skripsi “***PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG***”. Dengan ini akan diperoleh gambaran yang jelas sesuai yang dimaksud oleh penulis. Adapun penjelasan istilah dalam judul tersebut adalah sebagai berikut.

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan di harapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur peribawahan.²

²Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: RajaWali Pers, 2012) h. 156

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah serangkaian perilaku seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara non formal.³

Dari pengertian diatas peran menurut penulis adalah suatu sikap yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai status atau kedudukan tertentu.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.⁴

Menurut Henry Pratt Fairchild pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku social dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain.⁵

Menurut penulis, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia

³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011 Edisi IV) h. 235

⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 38

⁵ *Ibid*, h. 38

juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahannya kearah tujuan tertentu.

Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.⁶

Peran pemimpin yang di maksud dalam skripsi ini adalah pola komunikasi Manajer Koperasi Syariah Baitut Tanwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam motivasi terhadap kinerja karyawan.

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan , standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.⁷

Menurut wibowo manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.⁸

⁶*Ibid*, h. 156

⁷ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Celeban Timur, 2005), h.25

⁸ Wibowo, *Manajemen kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.9

Menurut Bacal , Manajemen Kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.proses komunikasi merupakan suatu sistem,memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberi nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan⁹

Menurut Heizer dan Render , Mendefinisikan kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan.¹⁰

Manajemen Kinerja Berkualitas yang dimaksud pada skripsi ini ialah menerapkan kedisiplinan kinerja karyawan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya.

Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung beralamatkan di jalan ratu dibalau pasar way kandis.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, pengertian judul skripsi ini secara keseluruhan adalah penelitian tentang peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.

⁹*Ibid*, h. 8

¹⁰*Ibid*, h. 137

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis menetapkan dan memilih judul skripsi ini atas beberapa pertimbangan sebagai berikut :

1. Peran pemimpin sebagai pemegang posisi jabatan penting dalam sebuah lembaga koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung. Tercapai atau tidaknya tujuan lembaga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung akan sangat tergantung pada profesionalisme yang di miliki pemimpin koperasi syariah dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.
2. Manajemen kinerja yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting bagi berlangsung dan tercapainya tujuan koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.
3. Penulis ingin mengkaji dan meneliti Peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung melalui sebuah tulisan skripsi, sehingga di harapkan dapat berguna bagi penulis, pembaca maupun pihak yang terkait lain pada umumnya.

C. Latar Belakang Masalah

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang di atur dan di harapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi/lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi/lembaga mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.¹¹

Dalam aplikasinya, peran pemimpin yang di contohkan oleh Nabi Muhammad, di bagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Servant* (pelayan), memberikan pelayanan pada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan.
2. *Guardian* (penjaga). Menjaga komunitas islam dari tirani dan tekanan.
peran pemimpin pula dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:
 - a. pencarian alur: peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
 - b. penyelarar: peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi/lembaga memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi
 - c. pemberdaya: peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan

¹¹ *Ibid*, h. 156

keativitas untuk mampu mengerjakan apapun dan kosisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.¹²

Peran pemimpin sangat besar pengaruhnya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. dengan demikian dapat di katakan bahwa jika pemimpin tidak dapat membuat keputusan, maka dia tidak dapat menjadi pemimpin. Pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku, mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. oleh karena itu, untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil baik atau buruk tidak hanya dinilai setelah konsekuensinya terjadi, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk peran seorang pemimpin, sehingga: pengambilan keputusan adalah proses memilih diantara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi masalah. Dengan demikian, fokus pengambilan keputusan adalah pada kemampuan menganalisis situasi dengan memperoleh informasi seakurat mungkin sehingga permasalahan dapat dituntaskan.¹³

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, tujuan adalah sesuatu yang di harapkan organisasi untuk dicapai. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kinerja organisasi, hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang di jalankan

¹²*Ibid*, h. 156

¹³*Ibid*, h. 157-158

organisasi. aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang di harapkan. Maka diperlukan upaya manajemen kinerja untuk bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁴

Manajemen Kinerja atau sering dikenal sebagai *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja dengan menciptakan visi dan misi bersama untuk mencapai tujuan kedepannya.

Manajemen sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan ,pemerintah dan lain sebagainya.¹⁵ Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh sumberdaya manusianya, pemimpin dan bawahan sehingga pemahan dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja.

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar, dan diperlukan berbagai pengaturan yang menetapkan bukan saja wadah tempat berbagai kegiatan yang akan di selenggarakan, tetapi tata tertib juga harus di

¹⁴*Ibid*, h. 9-10

¹⁵Malayu,Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertiandan Masalah*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung,1996), h.

taat isetiap orang organisasi dalam interaksinya dengan orang-orang lain, baik dalam satu kerja maupun antar kelompok yang ada.¹⁶

Dalam suatu kinerja organisasi semua pekerjaan jika di lakukan oleh satu orang maka terlalu berat, dengan demikian di perlukan tenaga-tenaga bantuan dan terbentuklah suatu kerja yang efektif.¹⁷ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin sangat menentukan dalam pola komunikasi untuk motivasi terhadap kinerja karyawan agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan penuh kerelaan tanpa adanya keterpaksaan.¹⁸

Saat ini organisasi menghadapi banyak tantangan dari lingkungan, perubahan-perubahan terjadi begitu cepat dan kadang-kadang tidak dapat diduga perubahan-perubahan ini antara lain :bidang ekonomi,teknologi, pasar dan persaingan. Perubahan ini yang mengharuskan organisasi untuk mengubah semua kebiasaan yang dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi kompetitif dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.Untuk itu diperlukan suatu pendekatan baru dalam mengevaluasi kinerja anggotanya yang dikenal dengan manajemen kinerja(*Performance Management*).

¹⁶Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 60

¹⁷ G.R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1993), h. 73

¹⁸ Abdulsyani, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987), h.4

Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap anggota. Dan pimpinan pada keseluruhan unit strukturalnya. Didalam Al-Qur'an pun Allah telah menegaskan dalam surat At-Taubah Allah berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah:” Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah: 105).¹⁹

Dengandemikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk menerapkan kedisiplinan kinerja karyawan. Seseorang yang diamanahkan menjadi pimpinan dalam lembaga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah memiliki peranan penting pola komunikasi Manajer Koperasi Syariah Baitut Tanwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam motivasi terhadap kinerja karyawan.

¹⁹Departemen Agama RI, *Al-qurandanterjemah*, (Bandung: Diponogoro, 2012), h. 415

Latar belakang inilah yang menjadi landasan penulis untuk mengangkat tema tersebut dalam penulisan skripsi dengan judul :***PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG.***

D. Rumusan Masalah

Dengan memahami latar belakang masalah diatas, maka dapat diungkapkan apa yang menjadi pokok permasalahan dalam skripsi ini yaitu :

1. Bagaimana peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas?
2. Apa faktor penghambat jalannya peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas?

E. Manfaat penelitian

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis,

1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah kehasanahan akademik sehingga

berguna untuk pengembangan ilmu difakultas dakwah dan ilmu komunikasi,khususnya jurusan manajemen dakwah.

2) Manfaat praktis

Bagi penulis

Proses dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat,mengamati,menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah di peroleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.

a) Bagi institusi

hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajer dan karyawan di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam melakukan pola komunikasi antara pemimpin dan bawahan supaya dapat menggunakan budaya ilmu manajemen kinerja dan cara peran pemimpin berkemajuan.

b) Bagi pembaca

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan mengnalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan budaya peran pemimpin untuk menerapkan kedisiplinan kinerja

karyawan dalam ilmu membangun manajemen kinerja yang berkualitas di koperasi syariah baitut tamwil muhammadiyah cabang Bandar lampung.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar lampung? dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas .
2. Untuk mengetahui faktor penghambat jalannya peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas?

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) artinya suatu penelitian yang di lakukan dalam kancan kehidupan yang sebenarnya.²⁰

²⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: PT Andi Offset,)h. 3

Dalam penelitian ini penulis bermaksud mengangkat data lapangan . Adapun data-data yang di perlukan dalam penelitian ini mengenai peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.

b. Sifat Penelitian

Jika ditinjau dari jenisnya maka penelitian ini bersifat deskriptif, yang artinya penelitian yang menggambarkan karakteristik suatu masyarakat, kelompok, atau individual tertentu sebagai objek penelitian, untuk mengetahui atau menelaah karakteristik yang menjadi acuan atau sebagai pedoman penelitian tertentu.²¹

a. Populasi dan Sampel

c. Populasi

Pengertian populasi (universal), menurut Sugiyono dalam buku “Statistika untuk penelitian” adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari, dan kemudian di tarik suatu kesimpulannya.²²

²¹RosadyRuslan, *Metode Penelitian,Public Relations Dan Komunikasi*,(Jakarta:RajaGrafindo Persada,2010, Cet. Ke-5, h. 12

²²*Ibid*, h. 133

Dengan demikian yang menjadi objek penelitian/populasi dalam penelitian ini adalah 18 orang semua pengurus koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung

d. Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang akan di teliti.²³

Dalam penelitian ini tidak semua populasi akan dijadikan sumber data melainkan dari sampelnya saja, pengambilan sampel dilakukan dengan metode non random sampling yaitu metode pemilihan sampel secara tidak acak.²⁴

Untuk lebih jelasnya, tehnik non random sampling penulis menggunakan jenis *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang di anggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah di ketahui sebelumnya.²⁵

Adapun kriteria atau ciri-ciri yang di maksud meliputi :

²³Persada Ruslan, *Metode Penelitian, Public Relations Dan Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, Cet. Ke-5, h.139

²⁴*Op. Cit*, h.14.

²⁵*Ibid*, h.157

- 1) Pengelola yang selama ini bekerja sama minimal masa kerja satu tahun dengan pemimpin koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung
- 2) Pengelola yang aktif hadir yang berhubungan langsung dengan peran pemimpin koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

Dengan demikian penulis mengambil sampel 6 orang berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diantaranya sebagai berikut:

- a. 1 Orang Manager BTM
- b. 1 Orang Teller
- c. 1 Orang Kadiv Operasional & Keuangan
- d. 1 Orang Accoun Officer
- e. 1 Orang Supervisor
- f. 1 Orang OB

G. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Interview

Metode interview adalah proses tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih dengan berhadapan secara fisik antar satu dengan yang

lainnya dan masing-masing dapat mendengarkan langsung pembicaraan dengan menggunakan alat bantu seperti alat tulis.²⁶

Adapun jenis interview yang digunakan adalah jenis interview bebas terpimpin, yaitu: penginterview membawa kerangka pertanyaan-pertanyaan untuk disajikan, tetapi bagaimana cara-cara pertanyaan di sajikan sama sekali di serahkan sepenuhnya kepada penginterview.²⁷ Interview ini di tujukan kepada pemimpin, badan pengurus, dan badan pengelola Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

Metode interview merupakan metode yang utama dalam penelitian ini, karena dianggap perlu serta memegang peran penting untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan sehingga data yang akurat dapat diperoleh serta data-data tentang kegiatan yang berlangsung bisa digali dengan teliti. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data dari komponen Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung yang menjadi sampel, tentang bagaimana peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.

²⁶ Sutrisno Hadi, *Op.Cit.*

²⁷ Koentoro Ningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta :PT Gramedia Pustaka, 1993), h. 29

2. Metode Observasi

Metode Observasi adalah peneliti mengamati atau mencatat suatu peristiwa dengan kesaksian langsungnya. Dalam metode observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan yang artinya peneliti menyaksikan atau mengamati suatu objek peristiwa yang sedang ditelitinya.²⁸

Metode ini penulis gunakan untuk mencari data yang berkaitan dengan peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas. Observasi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data langsung dari objek penelitian, tidak hanya sebatas pengamatan saja melainkan pencatatan juga dilakukan agar data yang diperoleh lebih akurat.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.²⁹ Metode ini sebagai metode bantu untuk menggali data sejarah berdirinya lembaga koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, struktur kepengurusan dan lain-lainnya.

²⁸ Rosady Ruslan SH MM, *Metode Penelitian, Public Relations Dan Komunikasi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010), Cet Ke-5, h.221

²⁹ Rosady Ruslan SH MM, *Metode Penelitian, Public Relations Dan Komunikasi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010), Cet Ke-5, h.221

H. Analisa Data

Untuk memperoleh hasil yang benar dalam menganalisa data penulis menggunakan metode analisa kualitatif hal ini mengingat data yang di himpun bersifat sskualitatif yaitu di gambarkan dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk diambil suatu kesimpulan.³⁰

Dalam menarik kesimpulan akhir penulis menggunakan metode berfikir induktif yaitu pengambilan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta dan data lapangan, kemudian di simpulkan kedalam konsep dan teori tertentu.³¹

I. Tinjauan pustaka

Sebagai landasan penulisan skripsi, penulis melakukan penelitian awal terhadap pustaka yang ada berupa hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, diantaranya skripsidari :

3. Penelitian dengan judul : “Manajemen Pelayanan Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) Dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah Di Bandar Lampung”. Penelitian ini di lakukan oleh Siti Mutoharoh UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi 2016.

³⁰*Ibid*, h. 231

³¹Rosady Ruslan SH MM, *Metode Penelitian, Public Relations Dan Komunikasi* (Jakarta, RajaGrafindoPersada, 2010) Cet Ke- 5, h. 230

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen pelayanan yang dilakukan oleh BTM Bandar Lampung sudah dikatakan cukup baik. Hal itu di tandai dengan terealisasinya fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan atau evaluasi, dan dengan adanya tahapan-tahapan yang dilakukan oleh karyawan yang tercantum dalam fungsi manajemen tersebut serta pelayanan yang baik kepada nasabah yang meliputi pelayanan administrasi, pembinaan usaha dan kerohanian.

4. Penelitian dengan judul : “ Implementasi Manajemen Kinerja Pengurus Pada Pelayanan Sosial Asuhan Anak Budi Asih Bandar Lampung” Penelitian ini di lakukan oleh Noor Fadhilah UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi 2017.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pelayan social anak budi asih merupakan pelayanan social asuhan anak yang memberikan pelayanan bagi anak-anak mereka menjadi terabaikan dan terlantar, yang nantinya diberikan kelangsungan hidupnya untuk memenuhi kebutuhan baik secara fisik, mental maupun sosial, agar nantinya anak asuh tersebut bias terus tumbuh dan berkembang secara optimal. Untuk itu pelayanan manajemen kinerja pelayanan social asuhan anak budi asih telah menentukan tahap-tahapan sebagai berikut : perencanaan kinerja,

pelaksanaan kinerja, review kinerja, evaluasi kinerja dan perbaikan kinerja.

5. Penelitian dengan judul : “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al- Ijarah Indonesia Finance Lampung”
Penelitian ini dilakukan oleh Rohma Nurlia UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi 2017.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Al- Ijarah Indonesian Finance Lampung terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,05$ dan signifikansinya $0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Al- Ijarah Indonesia Finance Lampung.

BAB II

PEMIMPIN DAN MANAJEMEN KINERJA BERKUALITAS

A. Pemimpin

1. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan ,khususnya kelebihan dan kecakapan di satu bidang, Sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan bakat yang di bawa sejak lahir. Sehingga dia mempunyai kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah tujuan tertentu.

John Gage Allee menyatakan : “*Leaders guide. a conductora commander*” (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan).

Dari definisi yang di kemukakan itu dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang di pimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.³²

³²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (PT Raja Grafindo Persada, 2009), h.38-39

1. Tugas Pemimpin

Tugas seorang pemimpin dalam kelompok ialah:

- a. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- b. Menyinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- c. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- d. Memanfaatkan dan mengoptimasikan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- e. Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai, meminimalkan konflik dan perbedaan-perbedaan.
- f. Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
- g. Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal di tengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan hidup anggota kelompok setiap harinya.³³

³³*Ibid* h. 117

2. Ciri-ciri Pemimpin

a. Pemimpin Formal

Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi. Maka ciri-ciri pemimpin formal antara lain ialah :

1. Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang (ada legitimitas).
2. Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
3. Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya, Karena itu dia selalu memiliki atasan/superiors.
4. Dia mendapatkan balas jasa materil dan immaterial tertentu, serta emolument (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
5. Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal dan dapat di mutasikan.

6. Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.
7. Selama menjabat kepemimpinannya, dia diberi kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, melakukan komunikasi, menetapkan sasaran organisasi dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya.³⁴

b. Pemimpin Informal

Pemimpin Informal ialah, orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat. Ciri- ciri Pemimpin Informal antara lain ialah :

1. Tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas sebagai pemimpin
2. Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.
3. Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

³⁴ Ibid, h.9-10

4. Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
5. Tidak dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan, Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.
6. Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum, hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui, atau dia ditinggalkan oleh massanya.³⁵

3. Peran Pemimpin

Peran dapat di artikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. pemimpin didalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.³⁶

Dalam aplikasinya, peran pemimpin yang di contohkan oleh rosulullah, dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

³⁵ Ibid, h. 10-11

³⁶ Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: RajaWali Pers, 2012) h. 156

- a. Sebagai pelayan, memberikan pelayanan pada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan.
- b. Sebagai penjaga, menjaga komunitas islam dari tirani dan tekanan.³⁷

Peran pemimpin juga dapat pula dibagi menjadi 5 bagian yaitu:

1. Pencarian alur adalah peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
2. Penyelaras adalah peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
3. Pemberdaya adalah peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas untuk mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.
4. Peran pengambilan keputusan adalah sangat besar perannya bagi seorang pemimpin, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa, jika pemimpin tidak dapat membuat keputusan maka dia seharusnya tidak dapat menjadi pemimpin, kepentingan mendasar dari

³⁷*Ibid*, h. 156

pengambilan keputusan ini ditunjukkan dengan adanya pembahasan khusus tentang hal ini dalam berbagai disiplin ilmu, filsafat, ekonomi, matematika, dan ilmu-ilmu social telah memberikan kontribusi bagi pengertian yang lebih baik bagaimana sebuah keputusan dibuat, atau seharusnya dibuat.

5. Peran pemimpin dalam membangun tim adalah menyukkseskan tujuan bersama sebuah kelompok organisasi atau masyarakat, Sebuah tim adalah sekelompok orang dengan keahlian saling melengkapi dan berkomitmen pada misi yang sama, pencapaian kinerja dan pendekatan dimana mereka saling tergantung antara satu dengan yang lainnya.³⁸

B. Manajemen Kinerja Berkualitas

1. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.³⁹

Menurut Schwartz memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan

³⁸ *Ibid*, h. 156-160

³⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h. 7

karyawan yang menyangkut penetapan tujuan , memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Disini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya manajemen kinerja sebagai proses komunikasi.⁴⁰

Dari pendapat ahli diatas, yang dimaksud manajemen kinerja menurut penulis adalah terjalin komunikasi yang lancar dan baik antara pemimpin dan bawahan dengan melaksanakan musyawarah bersama di setiap dinamika lembaga yang ada.

2. Manajemen Kinerja Di Perlukan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.⁴¹

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang

⁴⁰*Ibid*, h. 9

⁴¹*Ibid*, h. 9

dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi . Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan , diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.⁴²

Dengan demikian , hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴³

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja dan mendukung program perubahan budaya.⁴⁴

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain berupa : menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan

⁴²*Ibid*, h. 10

⁴³*Ibid*, h. 10

⁴⁴*Ibid*, h. 10

pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.⁴⁵

Sementara itu, manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, kejujuran untuk mengukur kinerja dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan. Apabila pekerja jelas memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, dan motivasinya akan meningkat. Dengan demikian manajemen kinerja memerlukan kerja sama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.⁴⁶

Jadi, penulis dapat menyimpulkan bahwa mengapa manajemen kinerja di perlukan karna sebuah organisasi/lembaga adalah wadah milik banyak orang. Untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan maka perlu adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan, terjalinnya komunikasi yang lancar dengan sikap harmonis.

3. Model Manajemen Kinerja

⁴⁵*Ibid*, h. 11

⁴⁶*Ibid*, h. 11

Proses tentang bagaimana manajemen kinerja seharusnya dijalankan dan diungkapkan dengan cara berbeda- beda, Beberapa diantaranya sebagai berikut :

a. Model Deming

Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah di capai.

Jadi, penulis dapat menyimpulkan bahwa model Deming ialah model yang menjelaskan bagaimana proses manajemen kinerja yang diinginkan melalui empat tahapan yaitu: perencanaan, pelaksanaan, memonitoring, dan meriview agar dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai yang di inginkan.

b. Model Torrington Dan Hall

Torrington Dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja. Kemudian, ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa mengenai model Torrington dan Hall ialah model yang menjelaskan melakukan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau dari mengenai dari hasil suatu kinerja yang diharapkan dari model ini adalah menentukan harapan kinerja akan dapat dicapai karna melakukan beberapa langkah seperti: pengelolaan, meriview, dan menilai kinerja, serta mendukung kinerja melalui model ini standar menjadi lebih utama agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

c. Model Costello

Proses manajemen kinerja dibuat suatu rencana dalam bentuk rencana kerja, Untuk meningkatkan kinerja, di lakukan pengukuran kemajuan kinerja secara berkala dan pada akhir tahun dilakukan penilaian kinerja tahunan dan dipergunakan untuk meninjau kembali ,hasil penilaian tersebut dipergunakan untuk mempertimbangkan penggajian dan menjadi umpan balik untuk rencana tahun berikutnya.⁴⁷

Penulis menyimpulkan dalam model Costello bahwa model Costello ialah model yang dipergunakan tentang bagaimana proses yang ingin dilakukan model ini melakukan persiapan perencanaan sehingga dapat dibuat suatu rencana dalam bentuk rencana kinerja

⁴⁷ Ibid, h. 28

diberikan coaching pada SDM dan dilakukan pengukuran kinerja dari model ini peninjauan kembali dilakukan terhadap kemajuan pekerjaan dan apabila diperlukan perubahan rencana hasil dari model Costello ialah penilaian terhadap yang dipergunakan untuk mempertimbangkan, mengkaji ulang dan menganalisis umpan balik untuk rencana selanjutnya.

d. Model Armstrong dan Baron

Proses manajemen kinerja dilihat sebagai suatu rangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Urutan manajemen kinerja oleh Armstrong dan Baron digambarkan sebagai berikut:

1. Misi Organisasi dan Tujuan Strategis; Merupakan titik awal proses manajemen kinerja. Misi dan tujuan strategis dijadikan acuan bagi tingkatan manajemen di bawahnya. Perumusan misi dan tujuan strategis organisasi ditujukan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan selanjutnya harus sejalan dengan tujuan tersebut dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada prestasi.
2. Rencana dan Tujuan Bisnis dan Departement; Merupakan penjabaran dari misi organisasi dan tujuan strategis. Pada kasus tertentu rencana dan tujuan bisnis ditetapkan lebih dahulu,

kemudian dijabarkan dan dibebankan pada departemen yang mendukungnya. Sebaliknya, dapat juga terjadi bahwa kemampuan departemen menjadi factor pembatas dalam menetapkan rencana dan tujuan bisnis. Bila hal ini terjadi, Maka tujuan departemen ditentukan lebih dahulu.

3. Kesepakatan Kinerja (Performance Contract/Kontrak Kinerja) dan pengembangan; Merupakan kesepakatan yang dicapai antara individu dengan manajernya tentang sasaran dan akuntabilitasnya, biasanya dicapai pada rapat formal. Proses kesepakatan kinerja menjadi mudah jika kedua pihak menyiapkan pertemuan dengan mengkaji ulang progress terhadap sasaran yang disetujui. Kontrak Kinerja merupakan dasar untuk mempertimbangkan rencana yang harus dibuat untuk memperbaiki kinerja. Kontrak kinerja juga menjadi dasar dalam melakukan penilaian terhadap kinerja bawahan.

4. Rencana Kinerja dan pengembangan; Merupakan eksplorasi bersama tentang apa yang perlu dilakukan dan diketahui individu untuk memperbaiki kinerja dan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya dan bagaimana manajer dapat memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan.

5. Tindakan Kerja dan Pengembangan; Manajemen kinerja membantu orang untuk siap bertindak sehingga mereka dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan.

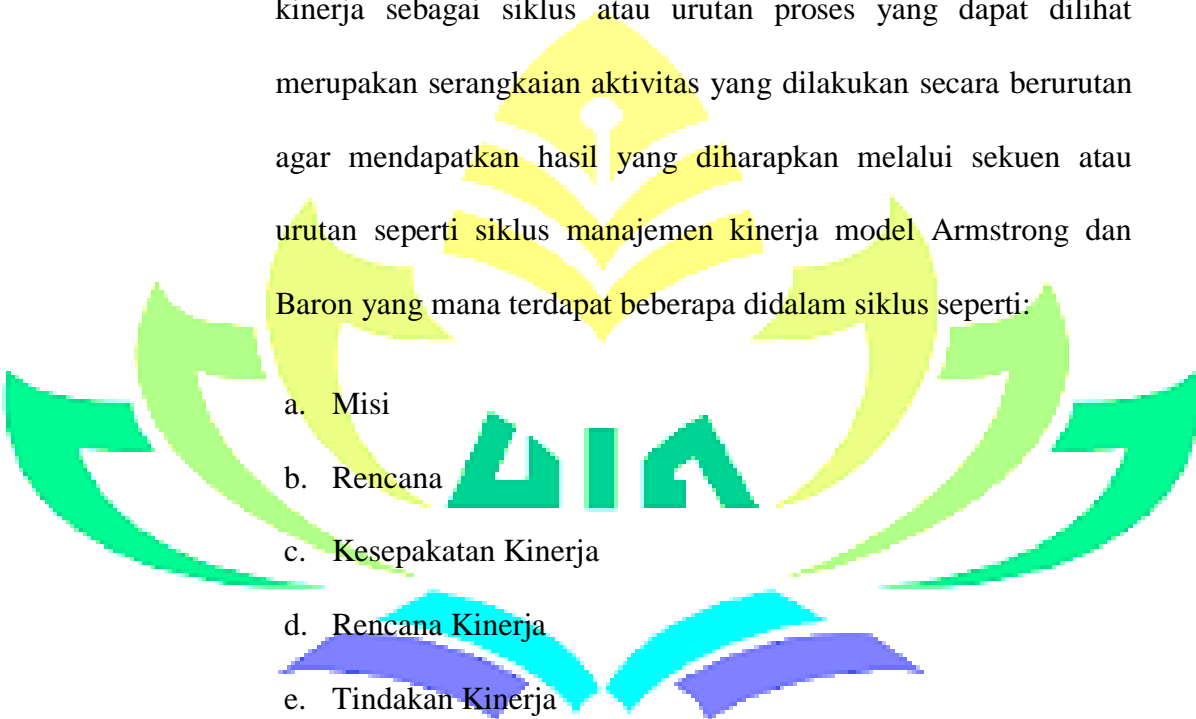
6. Monitoring dan Umpan Balik Berkelanjutan; Konsep terpenting dan sering berulang adalah proses mengelola dan mengembangkan standar kinerja. Dalam hal ini dibutuhkan sikap keterbukaan, kejujuran, bersifat positif dan terjadinya komunikasi dua arah antara supervisor dan pekerja sepanjang tahun.

7. Review Formal dan Umpan Balik; Dalam melakukan review, pimpinan memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi komentar tentang kepemimpinan. Review mencakup tentang; pencapaian sasaran, tingkat kompetensi yang dicapai, kontribusi terhadap nilai-nilai utama, pencapaian pelaksanaan rencana, pengembangan pribadi, pertimbangan tentang masa depan, perasaan dan aspirasi tentang pekerjaan, dan komentar terhadap dukungan manajer. Hasil review menjadi umpan balik bagi kontrak kinerja.

8. Penilaian Kinerja Menyeluruh; Penilaian dilakukan dengan melihat hasil atau prestasi kerja. Tingkatan penilaian dapat

bervariasi tergantung pada jenis organisasi dan pekerjaan yang dilakukan.⁴⁸

Penulis menyimpulkan didalam model Armstrong dan Baron adalah model yang mengemukakan siklus manajemen kinerja sebagai siklus atau urutan proses yang dapat dilihat merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar mendapatkan hasil yang diharapkan melalui sekuen atau urutan seperti siklus manajemen kinerja model Armstrong dan Baron yang mana terdapat beberapa didalam siklus seperti:

- 
- a. Misi
 - b. Rencana
 - c. Kesepakatan Kinerja
 - d. Rencana Kinerja
 - e. Tindakan Kinerja
 - f. Monitoring
 - g. Review
 - h. Penilaian Kinerja

e. Model Ken Blanchard dan Garry Ridge

Model Manajemen kinerja Ken Blanchard dan Garry Ridge cukup sederhana yang disebut sistem, terdiri dari tiga bagian: (1) Performance

⁴⁸ Ibid, h.32

planning (perencanaan kinerja), yaitu menetapkan tujuan, sasaran, dan standar kerja; (2) Day-to-Day Coaching (coaching setiap hari) atau execution (pelaksanaan), yaitu mengamati dan memonitor kinerja, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang jika diperlukan; Dan (3) Performance Exelution (Evaluasi Kinerja) atau Review and Learing (Peninjauan ulang dan pembelajar), yaitu duduk bersama meninjau ulang kinerja diakhiri periode waktu.⁴⁹

Menurut penulis model Ken Blanchard dan Garry Ridge cukup sederhana, dan mereka menyebutkan sistem. Menurut mereka, sistem manajemen kinerja yang efektif terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan kinerja, controlling setiap hari, pelaksanaan evaluasi kinerja, peninjauan ulang dan pembelajaran.

4. Indikator Kinerja

Adapun tahap-tahap yang dilakukan untuk memanajemen kinerja sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Menurut Bacal perencanaan kinerja merupakan proses di mana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mengidentifikasi bagaimana

⁴⁹ Ibid hal.34

kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan tingkat perencanaan yang beda pula. Perencanaan dalam organisasi adalah esensial, karena dalam kenyataannya perencanaan-perencanaan memegang peranan lebih dibanding fungsi fungsi manajemen lainnya. Fungsi-fungsi pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sebenarnya hanya melaksanakan keputusan keputusan perencanaan⁵⁰

Menurut George R.Terry dan Lealie W. Reu perencanaan adalah, proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama satu jangka waktu yang akan datang dan apa yang dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai.⁵¹

Sedangkan menurut Mary Robins, perencanaan adalah suatu proses yang melibatkan penentuan sasaran dan tujuan organisasi, menyusun strategi menyeluruh untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan mengembangkan hierarki rencana secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan.⁵²

⁵⁰ T Hani Handoko, *manajemen*, (Yogyakarta: BPEF, 1989). h. 77

⁵¹ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000) h. 43

⁵² Muhammad Munir. Wahyu Ilahi, *manajemen dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2009). h. 96

Dari uraian diatas dapat disimpulkan perencanaan adalah proses kegiatan pengambilan keputusan yang mengandung keadaan masa depan tentang fakta, kebutuhan organisasi berkaitan dengan program kegiatan yang akan dilaksanakan se-efisien mungkin. Jadi perencanaan harus sudah diatur sesuai kesepakatan bersama dan agar berjalan sesuai tujuan hasil yang diharapkan.

b. Pelaksanaan Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Clive Fletcher dan Richard Williams menyimpulkan bahwa ada 4 prinsip yang mendasari manajemen kinerja yang efektif:

- a. Manajemen kinerja dimiliki dan dimotori oleh manajemen lini dan bukan oleh bagian sumber daya manusia;
- b. Penekanan terhadap nilai dan target organisasi;
- c. Manajemen kinerja bukanlah sekumpulan pemecahan masalah, tetapi sesuatu yang harus dikembangkan secara khusus untuk suatu organisasi tertentu;

d. Manajemen kinerja harus berlaku bagi semua staf, bukan hanya sebagian dari kelompok manajerial saja.⁵³

c. Review Kinerja

a. Pengertian

Review kinerja merupakan penilaian formal oleh atasan atau manajer terhadap bawahannya atas kinerjanya dalam periode waktu tertentu yang disepakati.⁵⁴

b. Manfaat Rview Kinerja

Ken Lawson mengemukakan review kinerja memberikan manfaat bagi individual, manajerial maupun bagi kepentingan organisasi.

1) Manfaat review kinerja bagi individual:

a. Objektivitas

b. Informasi berharga atas harapan, standar, dan sumber daya

c. Umpan balik

d. Menyadari potensi pekerja

e. Kenaikan upah

⁵³ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*(Yogyakarta: Celeban Timur, 2005), h.57

⁵⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2013), h.194

f. Pelatihan dan pengembangan

g. Menyepakati sasaran

h. Memperbaiki pekerjaan

2) Manfaat review kinerja untuk kepentingan manajerial:

a. Menyoroti siapa yang berkinerja tinggi

b. Mengetahui siapa yang patut di promosikan

c. Mengetahui siapa yang perlu diberi kompensasi

d. Pengembangan tim

e. Pelatihan dan pengembangan

f. Komunikasi antar manajer dan pekerja

g. Menetapkan tujuan dan sasaran

3) Manfaat review kinerja bagi organisasi:

a. Meningkatkan produktivitas

b. Tujuan dan visi yang lebih luas

c. Menarik pelamar yang baik

d. Pergantian staf lebih rendah

e. Poteksi terhadap tindakan hukum.⁵⁵

d. Evaluasi Kinerja

1. Pengertian

Evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penilaian untuk menilai hasil kerja dengan cara membandingkan hasil kerja dengan uraian atau deskripsi pekerja dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.⁵⁶

Menurut Hadari Nawawi mengatakan bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan mengukur atau menilai pelaksanaan pekerjaan yang hasilnya dijadikan umpan balik (feed back) untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Keputusan tersebut tidak sekedar berpengaruh, tapi juga menentukan masa depannya dalam bekerja, yang akan sebaliknya akan menjadi buruk apabila di nilai gagal, yang tidak mustahil akan memperoleh sanksi atau hukuman, bahkan mungkin akan mengalami pemutusan hubungan kinerja.⁵⁷

⁵⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 198-202

⁵⁶ Siswanto B. Sastrohardiwoyo, *Manajemen Tenaga Kerja* (Jakarta:Bumi Aksara), h.231

⁵⁷ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja : perusahaan dan industry*,(Yogyakarta: gajah mada university press,2006), h.144

Sedangkan Menurut Newstrom dan Dafis evaluasi kinerja ialah memandang sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya.⁵⁸

2. Metode evaluasi kinerja

Pandangan Vecchio, Robbins, Kreitner, dan Kinicki pada dasarnya sama dan bersifat saling melengkapi. Metode yang dapat dipergunakan adalah:

1. Penilaian dari diri sendiri dari pekerjaan yang bersangkutan;
2. Penilaian dari atasan langsung;
3. Penilaian dari rekan sekerja
4. Penilaian dari bawahan langsung
5. Penilaian dari sumber lain seperti pelanggan, pemasok, komite para manajer, konsultan eksternal;

⁵⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.262

6. Evaluasi.⁵⁹

Evaluasi kinerja pada umumnya dilakukan bersifat tahunan sehingga dapat memperoleh gambaran kinerja organisasi selama setahun. Penilaian kinerja organisasi sebenarnya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan waktu periode seperti bulanan, triwulan atau tengah tahunan. Namun, penilaian tersebut dinamakan evaluasi apabila dilakukan di akhir tahun sehingga dapat diperoleh gambaran menyeluruh kinerja organisasi.

e. Perbaikan Kinerja

Perbaikan kinerja merupakan proses transformasi kondisi kinerja saat ini menuju pada keadaan kondisi kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.⁶⁰

Menurut Robin Stuart dan Kottze proses perbaikan kinerja dapat dilakukan melalui:

- a. Menciptakan Feeling the heat (perasaan tidak nyaman dari kondisi lingkungan) dan seeing the light (peluang untuk melakukan perubahan

⁵⁹ Ibid, h.269

⁶⁰ Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.286

- b. Menunjukkan satu langkah pada satu waktu
- c. Benchmarking menjadi titik awal perubahan
- d. Memfokus pada perilaku yang dapat diamati
- e. Membimbing perubahan, tidak mengarahkan.⁶¹

5. Kriteria Keberhasilan Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, namun pelaksanaannya tidak mudah. Sebagian organisasi sukses menjalankannya dan tidak sedikit yang mengalami kegagalan.

Manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat di pergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi
- b. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja , manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.

⁶¹*Ibid*, h.295-297

- c. Manajemen kinerja dapat member nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun jangka panjang.⁶²

6. Tantangan Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan alat bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen kinerja harus berguna bagi organisasi, pimpinan, dan karyawan, Dengan manajemen kinerja diharapkan secara bersama memperoleh sukses.

Dalam kenyataan memang banyak manajemen kinerja yang dapat berjaya dengan baik, namun tidak kurang pula yang mengalami kegagalan. Kegagalan menjalankan manajemen kinerja dapat berakibat pada timbulnya citra buruk organisasi. Oleh karena itu, sering timbul keraguan bagi organisasi, terutama pimpinan dan karyawan atas pelaksanaan manajemen kinerja karena mengandung resiko kegagalan. Dengan demikian, di perlukan adanya suatu cara menjalankan manajemen kinerja yang rasional, mudah dipahami dan mudah dijalankan.

Jadi tantangan yang di hadapi manajemen kinerja adalah terdapat kecenderungan dihindari baik oleh pemimpin maupun karyawan. Mereka mempunyai alasannya sendiri. Di mata manajer, manajemen kinerja merupakan tambahan beban kerja, disamping menjalankan tugas yang selama

⁶² *Ibid*, h. 34

ini sudah dikerjakan. Sementara itu di pihak pekerja masih banyak keraguan karena belum memahami sepenuhnya akan manfaat manajemen kinerja bagi dirinya sendiri.⁶³

S O P (Standar Operasional Prosedur) di koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung yang beralamat jln Ratu Dibalau pasar way kandis sudah maksimal berfungsi dengan baik

Contoh : Cepat dalam pembuatan surat menyurat untuk di sahkan manajer dengan bukti tanda tangan dan Stempel.

S P M (Standar Pelayanan Minimal) di koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung yang beralamat jln Ratu Dibalau pasar way kandis, sudah berfungsi dengan bagus. Contoh : Pembuatan surat ijin tidak harus menunggu waktu lama.⁶⁴

⁶³ Ibid, h. 36

⁶⁴Sri Murwaningsih S.E. “ Supervisor Kantor Cabang BTM PWM Lampung”,wawancara, Tanggal s 23 Agustus 2017.

BAB III

GAMBARAN UMUM KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG

A. Profil Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung

1. Sejarah Berdiri Baitut Tamwil Muhammadiyah

BTM Merupakan amal usaha muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi, Di dirikan oleh Majelis Ekonomi Dan Kewirausahaan PW Muhammadiyah Provinsi Lampung Pada Tahun 2004 dengan Nama Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung. Namun sesuai dengan peraturan kemenkop, pada RAT TB 2015 berubah menjadi KSPPS BTM BIMU. Sebagai amal usaha BTM tumbuh dan berkembang di bawah binaan PWM Lampung melalui Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PWM Lampung. Keberadaan BTM diharapkan dapat menjadi pusat pengelolaan keuangan Muhammadiyah dan ujung tombak dakwah bil hal Muhammadiyah Lampung.⁶⁵

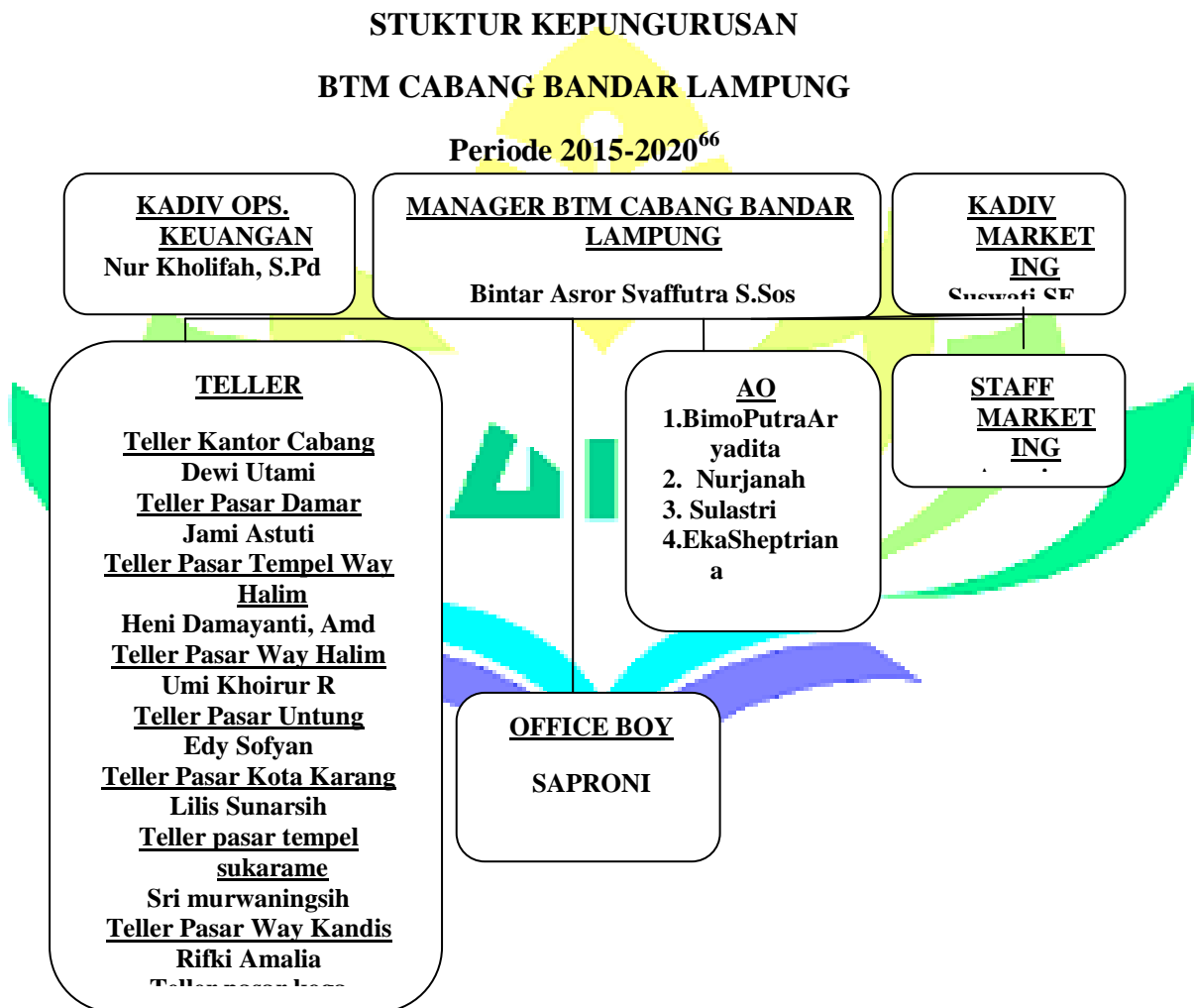
Nama Koperasi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Tahun Pendirian Koperasi didirikan tahun 2004 dan mendapat Pengesahan dari Kementrian Koperasi dan UKM RI Tahun 2005. Alamat /Domisili Kantor Pusat Jl. Pulau Tegal No. 17 RT. 06 LK 2 Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung Telp/Fak 0721-801122 Email

⁶⁵Nur kholifah S.Pd. “Kadiv Operasional dan Keuangan Kantor Cabang BTM PWM Lampung”, Wawancara,, Tanggal 22 Agustus 2017

btmbimu@gmail.com Website btmbimu.id Facebook KSPPS BTM Bina

Masyarakat Utama. Kantor Cabang yang di teliti yang semulanya bertempat di Pasar Tempel Sukarame dan sekarang di pasar tempel Way Kandis.

2. Struktur Organisasi



3. Fasilitas Kantor Sekretariat BTM Cabang Bandar Lampung

⁶⁶Dokumentasi Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung

BTM Cabang Bandar Lampung di JL. Gg NO Bandar Lampung.
Fasilitas sebagai berikut: . Ruang pertemuan, ruang tamu, kamar mandi, mushola, Ruang istirahat, Dapur, Halaman belakang, Halaman parkir . Komputer dan printer, meja, kursi, televisi dan sound sistem.

4. Visi, Misi dan Tujuan Umum Baitut Tamwil Muhammadiyah

a. Visi

“Menjadi Koperasi Syariah Pilihan utama masyarakat dalam mendukung gerakan dakwah ekonomi muhammadiyah”

b. Misi

1. Mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan system ekonomi syariah.
2. Menyajikan Produk-produk transaksi syariah yang sesuai dengan kebutuhan anggota.
3. Memberikan pelayanan terbaik, transparan, dan akuntabel kepada anggota.
4. Melahirkan tenaga- tenaga profesional di bidang lembaga keuangan syariah, mampu berkompetisi dan berakhlakul karimah.
5. Mengembangkan kerja sama yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan(Stake Holder) dalam meningkatkan perekonomian ummat.

6. Mendasarkan setiap aktivitas pada tata kelola yang akuntabel.⁶⁷

c. Nilai-nilai yang mendasari budaya kerja BTM Cabang Bandar Lampung

Integrity

Berpikir, bertindak terpuji dan menjadi teladan.

Humanity

Menjaga dan menjunjung tinggi persaudaraan, kemanusiaan dan mewujudkan masyarakat berkeadilan yang religius.

Spirituality

Berikhtiar meningkatkan pelaksanaan nilai-nilai keyakinan yang sempurna.

Accountability

Tata kelola usaha yang terbaik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Network

Memperluas jaringan usaha dan meningkatkan mutu layanan.

d. BTM Menjadi Pusat Keuangan

- i. Semua Cash managemen dana AUM dikelola oleh BTM
- ii. BTM memiliki line pembiayaan dengan bank Syariah.
- iii. BTM akan menyalurkan pembiayaan komersiil dari sumber dana komersiil (simpanan dan pembiayaan dari bank).
- iv. AUM yang membutuhkan pembiayaan akan dipenuhi oleh BTM dengan dana dari AUM sehingga rate bagi hasil rendah.

⁶⁷ Dokumentasi Visi dan Misi BTM PWM Lampung

v. Dana likuiditas AUM akan disimpan di BTM.

e. Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Lampung

1. Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) 1 Wilayah (Provinsi)
2. Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) 15 Daerah (Kabupaten/Kota)
3. Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) 227 Cabang (Kecamatan)
4. Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM) 2.640 Ranting (Desa/Kelurahan)

5. Produk Pembiayaan BTM Cabang Bandar Lampung

a. Murabahah

Murabahah adalah pembiayaan saling menguntungkan yang dilakukan oleh *shāhibul māl* (BTM) dengan pihak yang membutuhkan (anggota) melalui transaksi jual beli dengan penjelasan harga pokok barang dan harga jual terdapat nilai lebih yang merupakan keuntungan bagi *shāhibul māl* (BTM) dan pembayarannya dilakukan secara tunai atau angsur.

Bila pembayaran tidak secara tunai, anggota dapat diminta memberikan jaminan. Penjual (BTM) dapat meminta uang muka kepada pembeli sebagai bukti keseriusannya ingin membeli barang tersebut.

Uang muka (*‘urbun*) menjadi bagian pelunasan piutang *murabahah* jika akad *murabahah* disepakati. Jika penjual (BTM) hendak mewakili kepada nasabah (anggota) untuk membeli barang dari pihak ketiga, akad

jual beli *murābahah* harus dilakukan setelah barang menjadi milik penjual (BTM).

Jika penjual mendapat diskon sebelum akad, maka diskon tersebut menjadi hak pembeli. Apabila diskon diberikan setelah akad, maka diskon yang didapat akan menjadi hak pembeli atau hak penjual sesuai dengan kesepakatan mereka di awal akad. Jika akad tidak mengatur, maka diskon tersebut menjadi hak penjual.

b. Musyārahah Mutanāqishah (MMQ)

1. Musyārahah Mutanāqishah adalah *Syirkah* yang kepemilikan barang atau modal salah satu pihak (*syārik*) berkurang disebabkan pembelian secara bertahap oleh pihak lainnya;
2. *Syārik* adalah mitra, yakni pihak yang melakukan akad *syirkah* (musyarakah);
3. *Hishshah* adalah porsi atau bagian *syārik* dalam kekayaan musyarakah yang bersifat '*musyā'*;
4. *Musyā'* adalah porsi atau bagian *syarik* dalam kekayaan *musyārahah* secara nilai dan tidak dapat ditentukan batas-batasnya secara fisik.
5. Dalam MMQ berlaku Fatwa tentang Pembiayaan Musyarakah,
6. Dalam akad MMQ, pihak pertama (*syārik*), yaitu BTM wajib berjanji untuk menjual seluruh *hishshah*-nya secara bertahap dan pihak kedua (*syārik*), yaitu anggota wajib membelianya;

7. Setelah selesai pelunasan penjualan, seluruh *hishshah* BTM beralih kepada *syārik* lainnya, yaitu anggota.

c. Ijārah & Ijārah Muntahiyah bit Tamlik (IMBT)

1. *Ijārah* adalah transaksi terhadap suatu manfa'at tertentu, bersifat mubah dan dapat dimanfa'atkan dengan imbalan tertentu;
2. Akad *ijārah* menempatkan BTM selaku pemberi sewa (*mu'jir*) dan nasabah selaku penyewa (*musta'jir*); BTM harus memiliki barang sebelum menyewakan kepada nasabah;
3. Pada umumnya BTM tidak memiliki barang, tapi menyewa dari pihak lain, lalu menyewakannya lagi kepada anggota dengan nilai sewa yang lebih tinggi. Hal ini dibolehkan selama tidak ada kaitan antara akad sewa pertama dengan akad kedua;
4. Pengadilan dapat menetapkan penjualan obyek IMBT yang tidak dapat dilunasi dengan harga pasar untuk melunasi utang penyewa;
5. Bila hasil penjualan obyek IMBT melebihi hutang, maka kelebihan harganya dikembalikan kepada penyewa dan bila sebaliknya, maka penyewa berkewajiban melunasinya.

d. Hiwālah (pemindahan utang)

Adalah akad pengalihan utang dari *muhīl al-ashil* (peminjam Asli) kepada *muhāl 'alaih* (penerima hawalah); Peminjam (*Muhīl*), yaitu

anggota harus memberitahukan kepada pemberi pinjaman (*Muhāl*), bahwa ia akan memindahkan utangnya kepada *Muhāl ‘alaiih* (penerima hiwalah), yaitu BTM.

Hiwalah dilakukan harus dengan persetujuan *muhāl*, *muhāl*, dan *muhāl ‘alaiih*. Kedudukan dan kewajiban para pihak harus dinyatakan dalam akad secara tegas. Jika transaksi hiwalah telah dilakukan, pihak-pihak yang terlibat hanyalah *muhāl*, yaitu anggota dan *muhāl ‘alaiih*, yaitu BTM dan hak penagihan *muhāl* berpindah kepada *muhāl ‘alaiih*.

B. Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas

Peran seorang pemimpin sangat mempengaruhi maju atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga sebagai arah gerak organisasi dengan menggunakan manajemen yang baik yakni dengan melaksanakan Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan Evaluasi dikemas sebaik mungkin. Pada sub bab ini, penulis mencoba mendeskripsikan peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas berdasarkan dengan hasil wawancara dan pengamatan penulis selama di lapangan.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, peran pemimpin dalam organisasi ialah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menjalankan organisasinya dan motivator eksternal bagi para bawahannya. Di BTM, pimpinan Cabang dikenal dengan sebutan manager cabang. Adalah Bapak Binar Asror Syaffutra S.Sos yang menjabat manager cabang BTM Cabang Bandar Lampung periode 2015-2020.

Adapun peran pemimpin dari Bapak Bintang Asror Syaffutra S.Sos Proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung, melihat dari tugas pokok dan fungsi kepengurusan diatas, Seorang Manager Cabang Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung merupakan koordinator umum dalam melaksanakan tugas intern dan ekstern yang bersifat umum di cabang. Maka seorang manajer memiliki peran penting dalam menentukan sebuah program maupun kebijakan cabang.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan dari Saudara Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer. Dalam menentukan kegiatan, program kerja dan kebijakan cabang, Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer menerangkan bahwa selalu mengambil semuasarannya dari team kerja. Hal tersebut dilakukan karna keputusan manajer di lihat dari aspek.

Efisiensi sistem kerja operasionalnya seperti apa dan langkah- langkahnya tetap di pertimbangkan adil dalam mengambil keputusan, di terima semua pendapat tanpa mengucilkan pendapat yang lain⁶⁸. Dewi Utami sebagai teller di kantor koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung menambahkan informasi bahwasanya Manajer BMT Cabang Bandar Lampung.

1. Membuat program kerja

⁶⁸Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

Apa saja yang sudah terlaksana

- a) Funding adalah menghimpun dana dari anggota.
- b) Landing adalah pengeluaran/penyaluran dana untuk anggota yang membutuhkan modalkeuntungan dari landing mendapatkan keuntungan.
- c) Penanganan masalah macet dalam mengansur dana pinjam bagi anggota.
- d) Proses pengakatan dana sesuai produk yang di butuhkan oleh anggota.

Apa saja yang belum terlaksana :

- a. Belum memiliki toko sendiri
- b. Anggota koperasi syariah btm bandar lampung kebanyakan pedagang pasar karna lembaga belum memiliki toko sendiri
- c. Jadi membeli barangnya dari pedagang
- d. Baru disuplai ke anggota.

2. Manager sebagai motivator karyawan

- a. Niatkan bekerja sebagai ibadah seperti motto mengejar ridho ilahi
- b. Kerja sama/Team work yang terjalin kekompakkannya
- c. Kondisi Manajemen Kinerja di Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung
- d. Manajemen kinerja nya cukup bagus
- e. Di buat sistem baru memusatkan pada satu team sesuai bidang masing-masing.
- f. Struktur Lembaganya terstruktur sesuai bidang masing- masing.⁶⁹

⁶⁹Dewi Utami seorang karyawan Di bidang Teller di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

C. Pelaksanaan peran pemimpin dalam membangun Manajemen Kinerja Yang berkualitas

Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung Merupakan amal usaha muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi. Pada penelitian ini peneliti meneliti mengenai peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap langkah-langkah peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas di koperasi syariah cabang Bandar Lampung yang di lakukan oleh Manajer Bpk Bintar Asror Syaffutra S.Sos , berdasarkan data yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Perencanaan kinerja

Perencanaan kerja adalah proses kerjasama antara atasan dan bawahan untuk merencanakan program kerja setahun mendatang untuk mengubah dan memperbaiki rencana sesuai tuntutan kondisi yang baru.

Perencanaan peran pemimpin di lakukan untuk menentukan manajemen kinerja yang berkualitas kepengurusan koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung kedepan. Perencanaan tersebut adalah Membuat program kerja.

1. Apa saja yang sudah terlaksana

- a. Funding adalah menghimpun dana dari anggota

- b. Landing adalah pengeluaran/penyaluran dana untuk anggota yang membutuhkan modal keuntungan dari landing mendapatkan keuntungan
 - c. Penanganan masalah macet dalam mengansur dana pinjam bagi anggota.
 - d. Proses pengakad tan dana sesuai produk yang di butuhkan oleh anggota.
2. Apa saja yang belum terlaksana :
- a. Belum memiliki toko sendiri
 - b. Anggota Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung kebanyakan pedagang pasar karna lembaga belum memiliki toko sendiri
 - c. Jadi membeli barangnya dari pedagangbaru disuplai ke anggota.⁷⁰

2. Pengorganisasian

a. Pengertian Pengorganisasian

Organisasi adalah suatu proses untuk merancang struktur formal mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.⁷¹

Dari definisi pengorganisasian diatas dapat penulis simpulkan bahwa organisasi adalah sekumpulan 2 orang atau lebih untuk bekerja

⁷⁰Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

⁷¹ T. Hani Handoko, *Manajemen, Ed.2*, (Yogyakarta: BPFE 1995), h. 169

sama dan mengatur serta membagi pekerjaan sesuai bidang masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai seperti yang di harapkan.

Dan pengorganisasian yang baik dapat dilihat dari gerakakan suatu kesatuan yang utuh, untuk itu diperlukan pembagian tugas dan wewenang.⁷²

b. Pembagian pekerjaan pokok pengurus lembaga koperasi syariah BTM Cabang Bandar Lampung

Menurut Bapak Bintang S.Sos selaku pimpinan Cabang di Lembaga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung pimpinan disini ialah orang yang memimpin serta menentukan arah lembaga koperasi syariah, pimpinan juga mempunyai wewenang dalam mengatur dan memantau roda perjalanan kepengurusan yang lain. Pimpinan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap keberlangsungan dan kemajuan di kantor cabang koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

Pimpinan menunjukkan setiap ada rencana selalu diambil dengan jalan musyawarah mengambil semua saran dari team kerja. Kegiatan musyawarah dilakukan guna menggali menemukan saran-saran yang lebih baik serta meningkatkan solidaritas lembaga. Dengan demikian proses saling bina membina dapat berjalan secara maksimal.

⁷² Malayu Hasibuan, *Op. Cit.*, h. 65

Konsep ini menunjukkan adanya perlibatan semua personil team kerja dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain merupakan wujud penjabaran dari peran pemimpin dalam motivasi karyawannya.

Secara jelas perlibatan semua team kerja/ team work Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung dalam proses pengambilan keputusan tertentu sesuai dengan sikap peran pemimpin yang demokratis sebagaimana yang di terangkan oleh Siagian dan Kartini Kartono yaitu pemimpin memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat dan tetap menyinkronkan pendapat-pendapat tersebut dengan melihat aspek manfaatnya,efisiensinya,sistem kerjanya,operasionalnya dan langkah-langkahnya tetap di pertimbangkan serta adil dalam mengambil keputusan tanpa mengucilkan pendapat yang lain.

Jika mendasari pada teori davis dan newstrom, proses pengambilan keputusan oleh manajer Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung juga termasuk peran pemimpin yang demokratis yang dilihat melalui dua basisnya yakni basis prilaku dan basis kepribadian. Basis prilaku yang dimaksud ialah gerak-geriknya dan pola tindaknya senantiasa didasari dengan hasil keputusan bersama dalam lembaga. Sedangkan yang dimaksud dengan basis kepribadian

ialah pola sikap dan pola pikir yang senantiasa menyerahkan segala gerak langkah lembaga melalui cara musyawarah untuk mufakat.

Berdasarkan analisis di atas, Maka dapat penulis simpulkan bahwa manajer Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung, Bintang Asror Syaffutra S.Sos, dalam mengambil keputusan secara Demokratis.⁷³

3. Pengontrolan

a. Pengertian Pengontrolan

Menurut Harold Koontz dalam buku *principles of management* menjelaskan pengontrolan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar supaya rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.⁷⁴

Melihat uraian diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa pengontrolan adalah tindakan dalam perbaikan rencana kerja agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengontrolan sangat diperlukan karna pengontrolan mempunyai fungsi-fungsi antara lain:

1. Mencegah penyimpangan
2. Memperbaiki kesalahan dan kelemahan-kelemahan

⁷³Bintang Asror Syaffutra S.Sos, Manajer Cabang Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung, wawancara, tanggal 23 Agustus 2017

⁷⁴ Hani Handoko, *Op. Cit.*, h. 111

3. Memeriksa, mencocokkan segala sesuatu sesuai dengan rencana dan tanggung jawab
4. Mendidik tenaga kerja supaya tetap disiplin
5. Mempertebal rasa tanggung jawab
6. Mengatur organisasi dan segenap kegiatan manajemen.⁷⁵

Dari Hasil wawancara dengan Nur Kholifah S.Pd selaku kadir operasional dan keuangan pengontrolan di koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

- a. Mengontrolnya melalui absen
- b. Berangkat dan pulang absen
- c. Jadi ketahuan yang tidak absen dia di anggap pulang cepet
- d. Yang tidak absen pagi ,dia di anggap terlambat
- e. Konsekuensinya bagi karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan kerja Gajihnya di potong
- f. Setiap jam kerja di hubungi kemana,lagi dimana.

4. Penggerakkan

- a. Pengertian Penggerakkan

Menurut G.R. Terry dalam buku *Principle of manajemen* memberikan definisi tentang penggerakkan sebagai berikut:

⁷⁵ Malayu Hasibuan. *Op. Cit.*, h. 4

“Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strive to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts”.

Artinya penggerakkan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengankeras untuk mendapat tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.⁷⁶

Penggerakkan adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada fungsi-fungsi penggerakkan dan harus adanya kerja sama serta keharmonisan hubungan pemegang tugas dan tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya.⁷⁷

Pendekatan yang sering dipakai dalam membuat perencanaan ialah mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Jawaban-jawaban yang diberikan itu bukan saja bersifat material dan harus dimasukan kedalam rencana yang bersangkutan, akan tetapi perlu juga mengadakan studi lebih lanjut agar rencana tersebut menjadi lengkap. Pertanyaan tersebut ingin mengarahkan perhatian kepada caramenyelesaikan pekerjaan tersebut. Sesungguhnya pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk mengecek seluruh rencana yang bersangkutan dengan pelaksanaan dari rencana yang ada.

⁷⁶Sukarna, *Op. Cit*, h. 82

⁷⁷Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1970), h. 136

b. Langkah-langkah Penggerakkan

Adapun langkah-langkah penggerakkan yang dapat dilakukan adalah:

1. Memberi motivasi, bahwa pembuatan motivasi merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang dalam rangka suatu penggerakkan.
2. Penyelenggaraan komunikasi, penyelenggaraan ini sangat penting sekali untuk kelancaran proses-proses suatu kegiatan dan adanya saling pengertian diantara pendukung untuk pencapaian tujuan.
3. Pengembang dan peningkatan pelaksanaan, pengembangan ini mempunyai arti penting sebab adanya usaha perkembangan para pelaksana, yang berarti kesadaran, kemampuan, keahlian, dan keterampilan agar penyelenggaraan kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien.⁷⁸

Jadi agar terpeliharanya semangat dalam pelaksanaan tugas-tugas maka perlu adanya dorongan atau motivasi dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksana sangatlah dibutuhkan untuk kelancaran suatu proses yang akan dijalankan.

c. Proses Penggerakkan

⁷⁸Indrio Gito Dan Agus Mulyono, *Prinsip-prinsip Dan Manajemen* (Yogyakarta: Bulan Bintang, Cet-3, 1993), h.112

Penggerakkan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan mau bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.⁷⁹

Penggerakkan merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada fungsi-fungsi penggerakkan dan harus adanya kerjasama dan keharmonisan hubungan antara pemegang fungsi dan tanggung jawab anatar yang satu dengan yang lainnya. Untuk mencapai tujuan segala kegiatan harus terarah pada kegiatan yang dituju dan seorang pemimpin harus mempunyai ruang lingkup pandang yang luas, jauh kemas depan serta memberi bimbingan dan pengarahan kepada pelaksana serta adanya faktor-faktor yang menunjang dalam suatu pergerakan sehingga gerak dan aktifitasnya senantiasa tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

penggerakkan disini adalah proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan, hingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan harmonis.

Jadi penggerakkan yang dilakukan Manajer koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

- a. Niatkan bekerja sebagai ibadah seperti motto mengejar ridho ilahi
- b. Kerja sama/Team work yang terjalin kekompakannya

⁷⁹*Ibid*, h. 115

- c. Di buat sistem baru memusatkan pada satu team sesuai bidang masing-masing.⁸⁰

5. Evaluasi Kinerja

Brifing pagi/rapat pagidilakukan setiap hari pada waktu pagi sekitar jam setengah Sembilan sebelum para team kerja/karyawan berangkat terjun lapangan selain brifing setiap team kerja/karyawan memiliki catatan pelaporan masing-masing yang dapat dilaporkan melalui watshap group pelaporannya adalah rencana kerja yang akan di lakukan setiap team kerja ada planning : hari ini kunjungan kemana,hari ini tagihan kemana,itu setiap team kerja memiliki daftar nama anggota koperasi syariah BTM Cabang Bandar Lampung. BTM Adalah organisasi yang di bawah naungan muhammadiyah Actuating biasanya di lakukan di hasil akhir di lakukan pelaporan pada waktu sore hari Hasil kunjungannya apa.

Penentuan Kegiatan Yang Ingin Dicapai Dari Hasil wawancara dengan Nur Kholifah S.Pd Selaku kadiv operasional dan keuangan Dalam rangka memberikan evaluasi kinerja kepada karyawan maka dilaksanakanlah evaluasi yang dilakukan Evaluasi setiap sore melaporkan hasil brifing pagi Penilaian evaluasi dilakukan setiap awal bulan ada

⁸⁰Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

evaluasi setiap karyawan Hasil apa yang sudah didapat selama satu bulan.⁸¹



⁸¹Nur kholifah S.Pd. “*Kadiv Operasional dan Keuangan Kantor Cabang BTM PWM Lampung*”, Wawancara,,Tanggal 22 Agustus 2017.

BAB III

GAMBARAN UMUM KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG

D. Profil Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung

5. Sejarah Berdiri Baitut Tamwil Muhammadiyah

BTM Merupakan amal usaha muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi, Di dirikan oleh Majelis Ekonomi Dan Kewirausahaan PW Muhammadiyah Provinsi Lampung Pada Tahun 2004 dengan Nama Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung. Namun sesuai dengan peraturan kemenkop, pada RAT TB 2015 berubah menjadi KSPPS BTM BIMU. Sebagai amal usaha BTM tumbuh dan berkembang di bawah binaan PWM Lampung melalui Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PWM Lampung. Keberadaan BTM diharapkan dapat menjadi pusat pengelolaan keuangan Muhammadiyah dan ujung tombak dakwah bil hal Muhammadiyah Lampung.⁸²

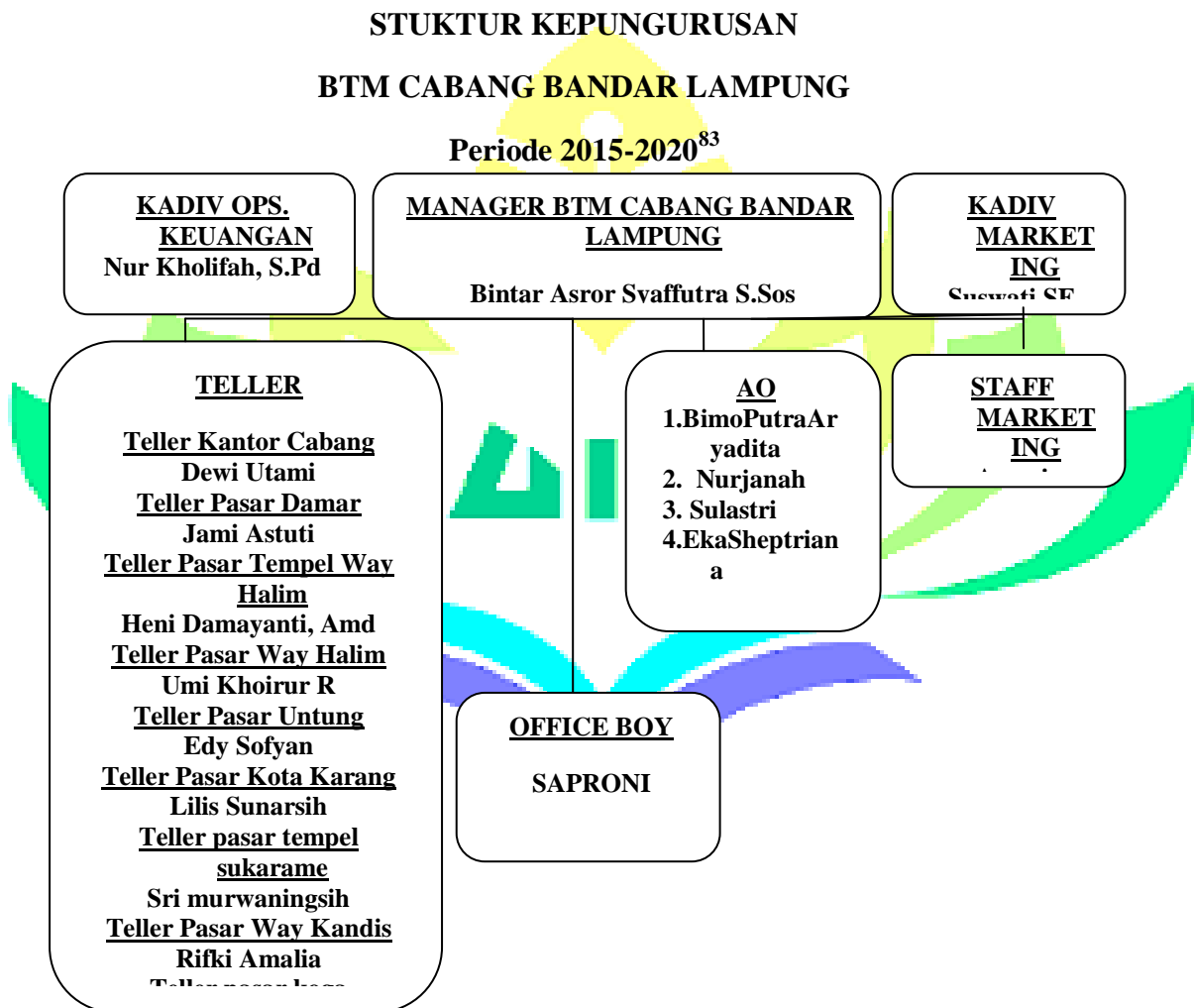
Nama Koperasi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (KSPPS BTM BiMU) Tahun Pendirian Koperasi didirikan tahun 2004 dan mendapat Pengesahan dari Kementrian Koperasi dan UKM RI Tahun 2005. Alamat /Domisili Kantor Pusat Jl. Pulau Tegal No. 17 RT. 06 LK 2 Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung Telp/Fak 0721-801122 Email

⁸²Nur kholifah S.Pd. “Kadiv Operasional dan Keuangan Kantor Cabang BTM PWM Lampung”, Wawancara,, Tanggal 22 Agustus 2017

btmbimu@gmail.com Websitebtmbimu.id FacebookKSPPS BTM Bina

Masyarakat Utama. Kantor Cabang yang di teliti yang semulanya bertempat di Pasar Tempel Sukarame dan sekarang di pasar tempel Way Kandis.

6. Struktur Organisasi



7. Fasilitas Kantor Sekretariat BTM Cabang Bandar Lampung

⁸³Dokumentasi Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung

BTM Cabang Bandar Lampung di JL. Gg NO Bandar Lampung.
Fasilitas sebagai berikut: . Ruang pertemuan, ruang tamu, kamar mandi, mushola, Ruang istirahat, Dapur, Halaman belakang, Halaman parkir . Komputer dan printer, meja, kursi, televisi dan sound sistem.

8. Visi, Misi dan Tujuan Umum Baitut Tamwil Muhammadiyah

f. Visi

“Menjadi Koperasi Syariah Pilihan utama masyarakat dalam mendukung gerakan dakwah ekonomi muhammadiyah”

g. Misi

7. Mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan system ekonomi syariah.
8. Menyajikan Produk-produk transaksi syariah yang sesuai dengan kebutuhan anggota.
9. Memberikan pelayanan terbaik, transparan, dan akuntabel kepada anggota.
10. Melahirkan tenaga- tenaga profesional di bidang lembaga keuangan syariah, mampu berkompetisi dan berakhlakul karimah.
11. Mengembangkan kerja sama yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan(Stake Holder) dalam meningkatkan perekonomian ummat.

12. Mendasarkan setiap aktivitas pada tata kelola yang akuntabel.⁸⁴

h. Nilai-nilai yang mendasari budaya kerja BTM Cabang Bandar Lampung

Integrity

Berpikir, bertindak terpuji dan menjadi teladan.

Humanity

Menjaga dan menjunjung tinggi persaudaraan, kemanusiaan dan mewujudkan masyarakat berkeadilan yang religius.

Spirituality

Berikhtiar meningkatkan pelaksanaan nilai-nilai keyakinan yang sempurna.

Accountability

Tata kelola usaha yang terbaik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Network

Memperluas jaringan usaha dan meningkatkan mutu layanan.

i. BTM Menjadi Pusat Keuangan

- i. Semua Cash managemen dana AUM dikelola oleh BTM
- ii. BTM memiliki line pembiayaan dengan bank Syariah.
- iii. BTM akan menyalurkan pembiayaan komersiil dari sumber dana komersiil (simpanan dan pembiayaan dari bank).
- iv. AUM yang membutuhkan pembiayaan akan dipenuhi oleh BTM dengan dana dari AUM sehingga rate bagi hasil rendah.

⁸⁴ Dokumentasi Visi dan Misi BTM PWM Lampung

v. Dana likuiditas AUM akan disimpan di BTM.

j. Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Lampung

6. Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) 1 Wilayah (Provinsi)

7. Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) 15 Daerah
(Kabupaten/Kota)

8. Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) 227 Cabang (Kecamatan)

9. Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM) 2.640 Ranting
(Desa/Kelurahan)

10. Produk Pembiayaan BTM Cabang Bandar Lampung

e. Murābahah

Murabahah adalah pembiayaan saling menguntungkan yang dilakukan oleh *shāhibul māl* (BTM) dengan pihak yang membutuhkan (anggota) melalui transaksi jual beli dengan penjelasan harga pokok barang dan harga jual terdapat nilai lebih yang merupakan keuntungan bagi *shāhibul māl* (BTM) dan pembayarannya dilakukan secara tunai atau angsur.

Bila pembayaran tidak secara tunai, anggota dapat diminta memberikan jaminan. Penjual (BTM) dapat meminta uang muka kepada pembeli sebagai bukti keseriusannya ingin membeli barang tersebut.

Uang muka (*'urbun*) menjadi bagian pelunasan piutang *murābahah* jika akad *murābahah* disepakati. Jika penjual (BTM) hendak mewakili kepada nasabah (anggota) untuk membeli barang dari pihak ketiga, akad

jual beli *murābahah* harus dilakukan setelah barang menjadi milik penjual (BTM).

Jika penjual mendapat diskon sebelum akad, maka diskon tersebut menjadi hak pembeli. Apabila diskon diberikan setelah akad, maka diskon yang didapat akan menjadi hak pembeli atau hak penjual sesuai dengan kesepakatan mereka di awal akad. Jika akad tidak mengatur, maka diskon tersebut menjadi hak penjual.

f. Musyārahah Mutanāqishah (MMQ)

8. Musyārahah Mutanāqishah adalah *Syirkah* yang kepemilikan barang atau modal salah satu pihak (*syārik*) berkurang disebabkan pembelian secara bertahap oleh pihak lainnya;

9. *Syārik* adalah mitra, yakni pihak yang melakukan akad *syirkah* (musyarakah);

10. *Hishshah* adalah porsi atau bagian *syārik* dalam kekayaan musyarakah yang bersifat '*musyā'*;

11. *Musyā'* adalah porsi atau bagian *syarik* dalam kekayaan *musyārahah* secara nilai dan tidak dapat ditentukan batas-batasnya secara fisik.

12. Dalam MMQ berlaku Fatwa tentang Pembiayaan Musyarakah,

13. Dalam akad MMQ, pihak pertama (*syārik*), yaitu BTM wajib berjanji untuk menjual seluruh *hishshah*-nya secara bertahap dan pihak kedua (*syārik*), yaitu anggota wajib membelianya;

14. Setelah selesai pelunasan penjualan, seluruh *hishshah* BTM beralih kepada *syārik* lainnya, yaitu anggota.

g. Ijārah & Ijārah Muntahiyah bit Tamlik (IMBT)

6. *Ijārah* adalah transaksi terhadap suatu manfa'at tertentu, bersifat mubah dan dapat dimanfa'atkan dengan imbalan tertentu;
7. Akad *ijārah* menempatkan BTM selaku pemberi sewa (*mu'jir*) dan nasabah selaku penyewa (*musta'jir*); BTM harus memiliki barang sebelum menyewakan kepada nasabah;
8. Pada umumnya BTM tidak memiliki barang, tapi menyewa dari pihak lain, lalu menyewakannya lagi kepada anggota dengan nilai sewa yang lebih tinggi. Hal ini dibolehkan selama tidak ada kaitan antara akad sewa pertama dengan akad kedua;
9. Pengadilan dapat menetapkan penjualan obyek IMBT yang tidak dapat dilunasi dengan harga pasar untuk melunasi utang penyewa;
10. Bila hasil penjualan obyek IMBT melebihi hutang, maka kelebihan harganya dikembalikan kepada penyewa dan bila sebaliknya, maka penyewa berkewajiban melunasinya.

h. Hiwālah (pemindahan utang)

Adalah akad pengalihan utang dari *muhīl al-ashil* (peminjam Asli) kepada *muhāl 'alaih* (penerima hawalah); Peminjam (*Muhīl*), yaitu

anggota harus memberitahukan kepada pemberi pinjaman (*Muhāl*), bahwa ia akan memindahkan utangnya kepada *Muhāl ‘alaiih* (penerima hiwalah), yaitu BTM.

Hiwalah dilakukan harus dengan persetujuan *muhāl*, *muhāl*, dan *muhāl ‘alaiih*. Kedudukan dan kewajiban para pihak harus dinyatakan dalam akad secara tegas. Jika transaksi hiwalah telah dilakukan, pihak-pihak yang terlibat hanyalah *muhāl*, yaitu anggota dan *muhāl ‘alaiih*, yaitu BTM dan hak penagihan *muhāl* berpindah kepada *muhāl ‘alaiih*.

E. Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas

Peran seorang pemimpin sangat mempengaruhi maju atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga sebagai arah gerak organisasi dengan menggunakan manajemen yang baik yakni dengan melaksanakan Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan Evaluasi dikemas sebaik mungkin. Pada sub bab ini, penulis mencoba mendeskripsikan peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas berdasarkan dengan hasil wawancara dan pengamatan penulis selama di lapangan.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, peran pemimpin dalam organisasi ialah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menjalankan organisasinya dan motivator eksternal bagi para bawahannya. Di BTM, pimpinan Cabang dikenal dengan sebutan manager cabang. Adalah Bapak Bintar Asror Syaffutra S.Sos yang menjabat manager cabang BTM Cabang Bandar Lampung periode 2015-2020.

Adapun peran pemimpin dari Bapak Bintar Asror Syaffutra S.Sos Proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung, melihat dari tugas pokok dan fungsi kepengurusan diatas, Seorang Manager Cabang Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung merupakan koordinator umum dalam melaksanakan tugas intern dan ekstern yang bersifat umum di cabang. Maka seorang manajer memiliki peran penting dalam menentukan sebuah program maupun kebijakan cabang.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan dari Saudara Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer. Dalam menentukan kegiatan, program kerja dan kebijakan cabang, Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer menerangkan bahwa selalu mengambil semuasarannya dari team kerja. Hal tersebut dilakukan karna keputusan manajer di lihat dari aspek.

Efisiensi sistem kerja operasionalnya seperti apa dan langkah- langkahnya tetap di pertimbangkan adil dalam mengambil keputusan, di terima semua pendapat tanpa mengucilkan pendapat yang lain⁸⁵. Dewi Utami sebagai teller di kantor koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung menambahkan informasi bahwasanya Manajer BMT Cabang Bandar Lampung.

3. Membuat program kerja

⁸⁵Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

Apa saja yang sudah terlaksana

- e) Funding adalah menghimpun dana dari anggota.
- f) Landing adalah pengeluaran/penyaluran dana untuk anggota yang membutuhkan modalkeuntungan dari landing mendapatkan keuntungan.
- g) Penanganan masalah macet dalam mengansur dana pinjam bagi anggota.
- h) Proses pengakatan dana sesuai produk yang di butuhkan oleh anggota.

Apa saja yang belum terlaksana :

- e. Belum memiliki toko sendiri
- f. Anggota koperasi syariah btm bandar lampung kebanyakan pedagang pasar karna lembaga belum memiliki toko sendiri
- g. Jadi membeli barangnya dari pedagang
- h. Baru disuplai ke anggota.

4. Manager sebagai motivator karyawan

- g. Niatkan bekerja sebagai ibadah seperti motto mengejar ridho ilahi
- h. Kerja sama/Team work yang terjalin kekompakkannya
- i. Kondisi Manajemen Kinerja di Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung
- j. Manajemen kinerja nya cukup bagus
- k. Di buat sistem baru memusatkan pada satu team sesuai bidang masing-masing.
- l. Struktur Lembaganya terstruktur sesuai bidang masing- masing.⁸⁶

⁸⁶Dewi Utami seorang karyawan Di bidang Teller di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

F. Pelaksanaan peran pemimpin dalam membangun Manajemen Kinerja Yang berkualitas

Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung Merupakan amal usaha muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi. Pada penelitian ini peneliti meneliti mengenai peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap langkah-langkah peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas di koperasi syariah cabang Bandar Lampung yang di lakukan oleh Manajer Bpk Bintar Asror Syaffutra S.Sos , berdasarkan data yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut.

6. Perencanaan kinerja

Perencanaan kerja adalah proses kerjasama antara atasan dan bawahan untuk merencanakan program kerja setahun mendatang untuk mengubah dan memperbaiki rencana sesuai tuntutan kondisi yang baru.

Perencanaan peran pemimpin di lakukan untuk menentukan manajemen kinerja yang berkualitas kepengurusan koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung kedepan.Perencanaan tersebut adalah Membuat program kerja.

3. Apa saja yang sudah terlaksana

- e. Funding adalah menghimpun dana dari anggota

- f. Landing adalah pengeluaran/penyaluran dana untuk anggota yang membutuhkan modal keuntungan dari landing mendapatkan keuntungan
 - g. Penanganan masalah macet dalam mengansur dana pinjam bagi anggota.
 - h. Proses pengakad tan dana sesuai produk yang di butuhkan oleh anggota.
4. Apa saja yang belum terlaksana :
- d. Belum memiliki toko sendiri
 - e. Anggota Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung kebanyakan pedagang pasar karna lembaga belum memiliki toko sendiri
 - f. Jadi membeli barangnya dari pedagangbaru disuplai ke anggota.⁸⁷

7. Pengorganisasian

c. Pengertian Pengorganisasian

Organisasi adalah suatu proses untuk merancang struktur formal mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.⁸⁸

Dari definisi pengorganisasian diatas dapat penulis simpulkan bahwa organisasi adalah sekumpulan 2 orang atau lebih untuk bekerja

⁸⁷Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

⁸⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen, Ed.2*, (Yogyakarta: BPFE 1995), h. 169

sama dan mengatur serta membagi pekerjaan sesuai bidang masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai seperti yang di harapkan.

Dan pengorganisasian yang baik dapat dilihat dari gerakakan suatu kesatuan yang utuh, untuk itu diperlukan pembagian tugas dan wewenang.⁸⁹

d. Pembagian pekerjaan pokok pengurus lembaga koperasi syariah BTM Cabang Bandar Lampung

Menurut Bapak Bintang S.Sos selaku pimpinan Cabang di Lembaga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung pimpinan disini ialah orang yang memimpin serta menentukan arah lembaga koperasi syariah, pimpinan juga mempunyai wewenang dalam mengatur dan memantau roda perjalanan kepengurusan yang lain. Pimpinan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap keberlangsungan dan kemajuan di kantor cabang koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

Pimpinan menunjukkan setiap ada rencana selalu diambil dengan jalan musyawarah mengambil semua saran dari team kerja. Kegiatan musyawarah dilakukan guna menggali menemukan saran-saran yang lebih baik serta meningkatkan solidaritas lembaga. Dengan demikian proses saling bina membina dapat berjalan secara maksimal.

⁸⁹ Malayu Hasibuan, *Op. Cit.*, h. 65

Konsep ini menunjukkan adanya melibatkan semua personil team kerja dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain merupakan wujud penjabaran dari peran pemimpin dalam motivasi karyawannya.

Secara jelas melibatkan semua team kerja/ team work Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung dalam proses pengambilan keputusan tertentu sesuai dengan sikap peran pemimpin yang demokratis sebagaimana yang di terangkan oleh Siagian dan Kartini Kartono yaitu pemimpin memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat dan tetap menyinkronkan pendapat-pendapat tersebut dengan melihat aspek manfaatnya,efisiensinya,sistem kerjanya,operasionalnya dan langkah-langkahnya tetap di pertimbangkan serta adil dalam mengambil keputusan tanpa mengucilkan pendapat yang lain.

Jika mendasari pada teori davis dan newstrom, proses pengambilan keputusan oleh manajer Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung juga termasuk peran pemimpin yang demokratis yang dilihat melalui dua basisnya yakni basis prilaku dan basis kepribadian. Basis prilaku yang dimaksud ialah gerak-geriknya dan pola tindaknya senantiasa didasari dengan hasil keputusan bersama dalam lembaga. Sedangkan yang dimaksud dengan basis kepribadian

ialah pola sikap dan pola pikir yang senantiasa menyerahkan segala gerak langkah lembaga melalui cara musyawarah untuk mufakat.

Berdasarkan analisis di atas, Maka dapat penulis simpulkan bahwa manajer Koperasi Syariah BTM Cabang Bandar Lampung, Bintang Asror Syaffutra S.Sos, dalam mengambil keputusan secara Demokratis.⁹⁰

8. Pengontrolan

d. Pengertian Pengontrolan

Menurut Harold Koontz dalam buku *principles of management* menjelaskan pengontrolan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar supaya rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.⁹¹

Melihat uraian diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa pengontrolan adalah tindakan dalam perbaikan rencana kerja agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengontrolan sangat diperlukan karna pengontrolan mempunyai fungsi-fungsi antara lain:

7. Mencegah penyimpangan

8. Memperbaiki kesalahan dan kelemahan-kelemahan

⁹⁰Bintang Asror Syaffutra S.Sos, Manajer Cabang Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung, wawancara, tanggal 23 Agustus 2017

⁹¹ Hani Handoko, *Op. Cit.*, h. 111

9. Memeriksa, mencocokkan segala sesuatu sesuai dengan rencana dan tanggung jawab
10. Mendidik tenaga kerja supaya tetap disiplin
11. Mempertebal rasa tanggung jawab
12. Mengatur organisasi dan segenap kegiatan manajemen.⁹²

Dari Hasil wawancara dengan Nur Kholifah S.Pd selaku kadiw operasional dan keuangan pengontrolan di koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

- g. Mengontrolnya melalui absen
- h. Berangkat dan pulang absen
- i. Jadi ketauan yang tidak absen dia di anggap pulang cepet
- j. Yang tidak absen pagi ,dia di anggap terlambat
- k. Konsekuensinya bagi karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan kerja Gajihnya di potong
- l. Setiap jam kerja di hubungi kemana,lagi dimana.

9. Penggerakkan

b. Pengertian Penggerakkan

Menurut G.R. Terry dalam buku *Principle of manajemen* memberikan definisi tentang penggerakkan sebagai berikut:

⁹² Malayu Hasibuan. *Op. Cit.*, h. 4

“Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strive to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts”.

Artinya penggerakkan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mendapat tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.⁹³

Penggerakkan adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada fungsi-fungsi penggerakkan dan harus adanya kerja sama serta keharmonisan hubungan pemegang tugas dan tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya.⁹⁴

Pendekatan yang sering dipakai dalam membuat perencanaan ialah mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Jawaban-jawaban yang diberikan itu bukan saja bersifat material dan harus dimasukkan kedalam rencana yang bersangkutan, akan tetapi perlu juga mengadakan studi lebih lanjut agar rencana tersebut menjadi lengkap. Pertanyaan tersebut ingin mengarahkan perhatian kepada caramenyelesaikan pekerjaan tersebut. Sesungguhnya pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk mengecek seluruh rencana yang bersangkutan dengan pelaksanaan dari rencana yang ada.

⁹³Sukarna, *Op. Cit*, h. 82

⁹⁴Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1970), h. 136

e. Langkah-langkah Penggerakkan

Adapun langkah-langkah penggerakkan yang dapat dilakukan adalah:

4. Memberi motivasi, bahwa pembuatan motivasi merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang dalam rangka suatu penggerakkan.
5. Penyelenggaraan komunikasi, penyelenggaraan ini sangat penting sekali untuk kelancaran proses-proses suatu kegiatan dan adanya saling pengertian diantara pendukung untuk pencapaian tujuan.
6. Pengembang dan peningkatan pelaksanaan, pengembangan ini mempunyai arti penting sebab adanya usaha perkembangan para pelaksana, yang berarti kesadaran, kemampuan, keahlian, dan keterampilan agar penyelenggaraan kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien.⁹⁵

Jadi agar terpeliharanya semangat dalam pelaksanaan tugas-tugas maka perlu adanya dorongan atau motivasi dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksana sangatlah dibutuhkan untuk kelancaran suatu proses yang akan dijalankan.

f. Proses Penggerakkan

⁹⁵Indrio Gito Dan Agus Mulyono, *Prinsip-prinsip Dan Manajemen* (Yogyakarta: Bulan Bintang, Cet-3, 1993), h.112

Penggerakkan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan mau bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.⁹⁶

Penggerakkan merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada fungsi-fungsi penggerakkan dan harus adanya kerjasama dan keharmonisan hubungan antara pemegang fungsi dan tanggung jawab anatar yang satu dengan yang lainnya. Untuk mencapai tujuan segala kegiatan harus terarah pada kegiatan yang dituju dan seorang pemimpin harus mempunyai ruang lingkup pandang yang luas, jauh kemasa depan serta memberi bimbingan dan pengarahan kepada pelaksana serta adanya faktor-faktor yang menunjang dalam suatu pergerakan sehingga gerak dan aktifitasnya senantiasa tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

penggerakkan disini adalah proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan, hingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan harmonis.

Jadi penggerakkan yang dilakukan Manajer koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung.

- d. Niatkan bekerja sebagai ibadah seperti motto mengejar ridho ilahi
- e. Kerja sama/Team work yang terjalin kekompakannya

⁹⁶*Ibid*, h. 115

- f. Di buat sistem baru memusatkan pada satu team sesuai bidang masing-masing.⁹⁷

10. Evaluasi Kinerja

Brifing pagi/rapat pagidilakukan setiap hari pada waktu pagi sekitar jam setengah Sembilan sebelum para team kerja/karyawan berangkat terjun lapangan selain brifing setiap team kerja/karyawan memiliki catatan pelaporan masing-masing yang dapat dilaporkan melalui watshap group pelaporannya adalah rencana kerja yang akan di lakukan setiap team kerja ada planning : hari ini kunjungan kemana,hari ini tagihan kemana,itu setiap team kerja memiliki daftar nama anggota koperasi syariah BTM Cabang Bandar Lampung. BTM Adalah organisasi yang di bawah naungan muhammadiyah Actuating biasanya di lakukan di hasil akhir di lakukan pelaporan pada waktu sore hari Hasil kunjungannya apa.

Penentuan Kegiatan Yang Ingin Dicapai Dari Hasil wawancara dengan Nur Kholifah S.Pd Selaku kadiv operasional dan keuangan Dalam rangka memberikan evaluasi kinerja kepada karyawan maka dilaksanakanlah evaluasi yang dilakukan Evaluasi setiap sore melaporkan hasil brifing pagi Penilaian evaluasi dilakukan setiap awal bulan ada

⁹⁷Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

evaluasi setiap karyawan Hasil apa yang sudah didapat selama satu bulan.⁹⁸



⁹⁸Nur kholifah S.Pd. “*Kadiv Operasional dan Keuangan Kantor Cabang BTM PWM Lampung*”, Wawancara,,Tanggal 22 Agustus 2017.

BAB IV

PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MANAJEMEN KINERJA YANG BERKUALITAS DI KOPERASI SYARIAH BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH CABANG BANDAR LAMPUNG

Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung

Setelah penulis melakukan penelitian dan membahas tentang Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung yang berfokus pada peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas serta telah didukung pula data-data yang diperoleh dari lapangan yakni mengenai pemimpin didalam lembaga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.

Kemajuan, berkembangnya dan meningkatnya Lembaga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung merupakan suatu usaha dari seluruh anggota yang terhubung dalam kepengurusan. Peran pengurus yang terdiri dari pimpinan ini lah yang menjadi ujung tombak dalam memberikan pengaruh dan perubahan yang sangat signifikan dalam hal perubahan yang sangat besar dalam kemajuan dan eksistensi lembaga koperasi ini. Para pengurus yang ada di koperasi syariah yang memiliki sifat ramah

tamah, sopan dan dapat saling merangkul satu sama lainnya, terjalin ikatan persaudaraan saling membantu satu sama lainnya. Dampak kita lihat adalah terjalin kekompakan team dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas. Loyalitas pemimpin memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan untuk membuat semangat dan kedisiplinan kinerja bagi karyawan, Kaitan dengan manajemen kinerja yang berkualitas ada beberapa karakteristik yang di miliki oleh pemimpin salah satunya pola komunikasi yang berkhari smatik. sikap ini merupakan pola komunikasi peran pemimpin terhadap karyawannya untuk terjalinnya komunikasi yang terintegrasi dan penuh kekompakan. Perhatian dan juga pola komunikasi peran pemimpin yang berkhari smatik akan membuat perhatian untuk para karyawan terhadap sistem pelayanan yang ramah tamah terhadap para anggota koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung . pola komunikasi peran pemimpin seperti inilah yang dapat membangun manajemen kinerja yang berkualitas seperti harapan untuk kemajuan lembaga koperasi syariah yang berkembang di masa mendatang.

Kemudian dengan pola komunikasi peran pemimpin koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung yang berkhari smatik akan disukai para karyawan, dengan peran pemimpin seperti ini akan membangun manajemen kinerja yang berkualitas dengan menciptakan pola komunikasi yang terhubung baik antara manajer dan karyawan.

Peranan pemimpin koperasi syariah baitut tamwil muhammadiyah cabang Bandar lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas

Mengedepankan jalinan ikatan persaudaraan antara karyawan satu dengan yang lainnya agar terus terbentuk kekompakan kinerja team, saling membantu ketika ada karyawan yang butuh bantuan seperti sakit dan butuh biaya untuk membeli kebutuhan hidup. Dalam meningkatkan kualitas kinerja manajer koperasi syariah baitut tamwil muhammadiyah cabang Bandar lampung menerapkan ilmu manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, review kinerja, evaluasi kinerja, perbaikan kinerja. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab I dan II bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses, dimana atasan dan bawahan bekerjasama merencanakan apa yang harus di kerjakan, bagaimana harus diukur, mengenali dan merencanakan mengatasi kendala dan pemahaman pekerjaan secara bersama. Lembaga yang memiliki manajemen kinerja yang baik dan serius maka akan baik pula terhadap dirinya, keluarga, dan masyarakat. Lain halnya dengan lembaga yang mengelola manajemen kinerja nya tidak tersistem dengan baik, hal ini akan membuat lembgaa tersebut tidak akan mampu bertahan lama dan pasti tidak akan terlaksana segala sesuatunya. Dan telah dijelaskan pula bahwa lembaga dapat dikatakan berhasil apabila memiliki manajemen kinerja yang baik. Manajemen kinerja yang baik seperti di jelaskan diatas adalah manajemen kinerja yang memiliki tahap-tahap dalam pengelolaannya. Tahap-tahap tersebut dapat dimulai dari:

1. Perencanaan Kinerja

Merupakan proses kegiatan pengambilan keputusan yang mengandung keadaan masa depan tentang fakta, kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan program kegiatan yang akan dilakukan se-efisien mungkin.

2. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan Kinerja adalah tahap proses manajemen kinerja itu. Dalam pelaksanaan kinerja pengurus koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung mulai melaksanakan program-program yang telah di agendakan pada saat rapat setiap pagi sebelum memulai kerja.

3. Review Kinerja

Review Kinerja adalah proses yang berjalan dan dapat dilakukan beberapa kali dalam periode tertentu yang sudah disepakati. Atasan sebagai penilai dan bawahan yang di nilai.

Peran manajer koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah cabang bandar lampung melakukan review kinerja setiap jam sore .untuk melihat apakah para pengurus mampu untuk mengerjakan uraian kegiatan yang telah diberikan oleh manajer.

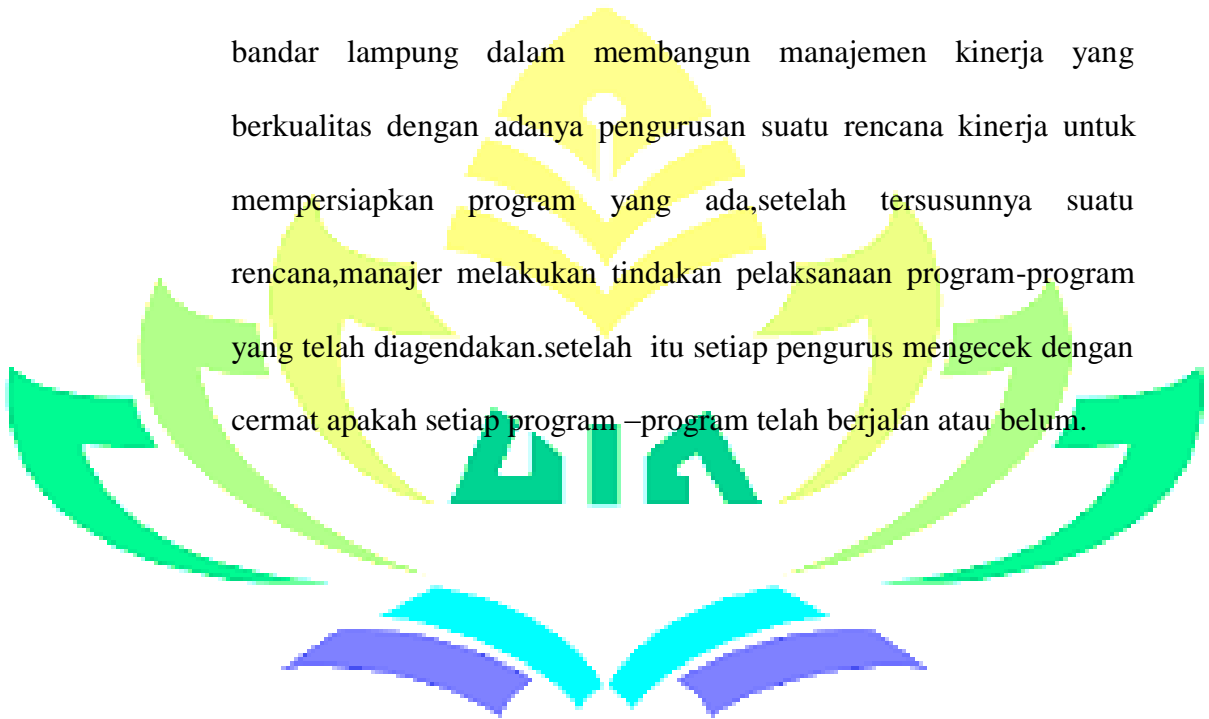
4. Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja kegiatan yang dilakukan setiap sore melaporkan hasil brifing pagi, Penilaian evaluasi dilakukan setiap

awal bulan ada evaluasi setiap karyawan hasil apa yang sudah didapat selama satu tahun.

5.Perbaikan kinerja

Dilakukan bertujuan untuk perbaikan menguatkan peran pemimpin koperasi syariah baitut tamwil muhammadiyah cabang bandar lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas dengan adanya pengurusan suatu rencana kinerja untuk mempersiapkan program yang ada, setelah tersusunnya suatu rencana, manajer melakukan tindakan pelaksanaan program-program yang telah diagendakan. setelah itu setiap pengurus mengecek dengan cermat apakah setiap program –program telah berjalan atau belum.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari apa yang telah di uraikan dalam pembahasan yang di kemukakan di atas, dan sesuai hasil penelitian yang di dapat dari lapangan serta di dukung buku-buku penunjang mengenai peran pemimpin, maka penulis dapat menyimpulkan tentang Bagaimana peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.

3. Bagaimana peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.

Bergaya dengan sifat demokrasi, merangkul semua karyawan untuk selalu bisa kerja sama dalam team dan selalu menguatkan ikatan persaudaraan kepada semua karyawannya, agar ketika ada salah satu karyawan yang kesusahan membutuhkan bantuan bisa meringankan bebannya.

4. Apa faktor penghambat jalannya peran pemimpin Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas.

Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung tidak berjalan dengan cukup baik. Hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain peran pemimpin di Koperasi Syariah baitut tamwil muhammadiyah cabang Bandar lampung yang tidak berjalan cukup baik dan tidak berjalan sebagaimana mestinya peran pemimpin, hal seperti ini yang memungkinkan tidak adanya membangun manajemen kinerja yang berkualitas pada lembaga koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung terjadinya ada beberapa karyawan yang sulit di bina, kebijakan yang masih sentralistik dan bekerja semaunya.

B. Saran

Sehubungan dengan apa yang telah penulis simpulkan mengenai Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, penulis ,memberikan saran-saran sebagai berikut untuk dapat membantu dalam kemajuan dari lembaga koperasi syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung :

Kepada pimpinan lembaga Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung agar kedepannya hendaklah untuk memulai melakukan penerapan ilmu-ilmu manajemen baik untuk lembaga dan para karyawan yang ada karena ilmu manajemen ialah ilmu yang mengatur keseluruhan serta keberlangsungan orang-orang yang ada didalamnya.

DAFTAR FUSTAKA

- Abdulsyani, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987)
- Asror Syaffutra Bintar, Manajer Cabang Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung, wawancara, tanggal 23 Agustus 2017
- Bimo Putra Aryadita seorang karyawan Di bidang Accoun Officer di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.
- Depertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011 Edisi IV)
- Dharma Surya, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Celeban Timur, 2005)
- Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemah*, (Bandung: Diponogoro, 2012),
- Dedi Mulyadi, Veithzal Rivai *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2012)
- Dokumentasi Visi dan Misi BTM PWM Lampung
- G.R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1993)
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000)
- Handoko T Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPEF, 1989).
- Hasibun, Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996)
- Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja : perusahaan dan industry*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006),
- Utami Dewi, Amd seorang karyawan Di bidang Teller di Koperasi Syariah Baitut Tamwil

Handoko T. Hani, *Manajemen, Ed.2*, (Yogyakarta: BPFE 1995),

Indrio Gito Dan Agus Mulyono, *Prinsip-prinsip Dan Manajemen* (Yogyakarta: Bulan Bintang, Cet-3, 1993),

Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2011)

Koentoro Ningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta :PT Gramedia Pustaka, 1993)

Kholifah Nur. “Kadiv Operasional dan Keuangan Kantor Cabang BTM PWM Lampung”, Wawancara,,Tanggal 22 Agustus 2017.

Muhammad Munir. Wahyu Ilahi, *manajemen dakwah*,(Jakarta: Kencana,2009)

Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung, Wawancara, tanggal 22 agustus 2017.

Nur kholifah. “Kadiv Operasional dan Keuangan Kantor Cabang BTM PWM Lampung”, Wawancara,,Tanggal 22 Agustus 2017

Rosady,Ruslan, *Metode Penelitian,Public Relations Dan Komunikasi*,(Jakarta:Raja Grafindo Persada,2010, Cet. Ke-5,

Rivai Veithzal, Mulyadi Dedi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,(Jakarta: RajaWali Pers, 2012)

Siagian, Sondang P. *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

Siswanto B. Sastrohardiwoyo, *Manajemen Tenaga Kerja* (Jakarta:Bumi Aksara),

Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1970),

Sri Murwaningsih S.E. “Supervisor Kantor Cabang BTM PWM Lampung”,wawancara, Tanggal s 23 Agustus 2017.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: PT Andi Offset,)

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*(Yogyakarta: Celeban Timur, 2005),

Wibowo, *Manajemen kinerja* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2013).

